Comisión de Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 169 de 2010

Versión Taquigráfica N° 109 de 2010

EX TRABAJADORES DE LA EMPRESA DANCOTEX S.A COLONIA

Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la correspondiente iniciativa para extender por seis meses la cobertura del seguro por desempleo

DELEGACIÓN DEL PIT-CNT DEL DEPARTAMENTO DE COLONIA

ver exposición

COOPERATIVA DE TRABAJO ARTIGUISTA BOLIVARIANA (COOTAB)

ver exposición

TRABAJADORES DE LA EMPRESA RAGASCO URUGUAY LTD.

ver exposición

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL ITALIANO

ver exposición

TRABAJADORES DE LA EMPRESA JAMES

ver exposición

AGRUPACIÓN SINDICAL CABILDO ABIERTO, PERTENECIENTE A LA UTC (UNIÓN TRABAJADORES DE CUTCSA)

ver exposición

SINDICATO DE FUNCIONARIOS DE FISCALÍA DEL URUGUAY

ver exposición

Delegaciones

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 17 de junio de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo Díaz Angüilla, Raúl Olivera, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Oscar Groba y Jorge Pozzi.

ASISTEN: Señores Representantes Gonzalo De Toro y Dionisio Vivián.

INVITADOS: Por delegación del PIT-CNT del departamento de Colonia, señores Carlos Mazza, Pablo Farías, Juan José Ricardo Silva, Marco Terille y Ricardo Beltrán.

Por la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana (COOTAB), señores Jorge de los Santos, Presidente; Waldemar Deus, Directivo; Miguel Estévez, Comisión Fiscal y Eduardo Anza, Secretario.

Por trabajadores de la empresa NIKTER S.A, señores Erwin Rattin, Ángel Amestoy y señora Lourdes Acevedo.

Por la Directiva de la empresa RAGASCO Uruguay Ltda, señores Ernesto Ortiz, Presidente; Alfredo Ortiz, Director Comercial; Carlos Gómez, asesor de mercado y estrategia y el ingeniero Gianfranco Premuda, responsable técnico.

Por la Asociación de Funcionarios del Hospital Italiano, señor Carlos Denis, integrante de la Comisión Directiva; señoras María del Carmen Brañas, secretaria general, Gloria Lacués y Liliana Franco.

Por trabajadores de la empresa JAMES señores Marcelo Abdala, PIT-CNT (UNTMRA), Danilo Dardano, Alejandro Melo, Ruben Iglesias, Adolfo Machado, Aníbal Pereyra, Heber Riera y Julio Perdigón.

Por la agrupación Cabildo Abierto, señores William Rodríguez, Hugo Oertel y Fernando Acuña.

Por el Sindicato de Funcionarios de Fiscalía del Uruguay, señores Miguel Prando, Presidente; Luis Alberto Regueira, Secretario y César Ferreira, delegado departamento de Artigas.

SEÑOR PRESIDENTE (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene mucho gusto de recibir a una delegación del PIT-CNT del departamento de Colonia, integrada por los señores Carlos Javier Martínez Mazza, Pablo Gastón Farías, Juan José Ricardo Silva, Marco Armando Terille Bartone y Ricardo Ariel Beltrán Vergara.

Sabemos que hay una serie de situaciones que ustedes desean desarrollar y queremos decirles que si esta Comisión puede ser útil y ayudar a los trabajadores de Colonia, con mucho gusto lo va a hacer.

SEÑOR BELTRÁN.- Soy integrante del PIT-CNT del departamento de Colonia, pertenezco al sindicato de AEBU y soy miembro de la Mesa Intersindical de ese departamento.

A manera de introducción me gustaría dar un pantallazo del contexto en el que solicitamos esta entrevista con la Comisión, y desde ya agradecemos que nos haya recibido. Sobre todo para la gente del interior esta instancia es relevante, porque muy pocas veces tenemos posibilidad de estar por estos lados, principalmente porque no es costumbre sabemos que siempre han estado dispuestos y abiertos y tratamos de resolver nuestros temas a través de la Central.

En la nota que presentamos solicitando esta entrevista desarrollamos cinco puntos que creemos que son relevantes y están entrelazados. El primer punto refería a políticas de empleo en el departamento de Colonia; el segundo a la desregulación laboral de más de un sector; el tercero a la incidencia de la Intendencia Municipal de Colonia en esta desregulación laboral desde nuestra visión; el cuarto al derecho a la sindicalización y el quinto a otros temas.

Somos conscientes de que tenemos la suerte, fruto de la riqueza y diversidad de ramas con que contamos en el departamento de Colonia, de poseer un bajo porcentaje de desocupación. Eso es algo real que vivimos y que ha sido analizado por el Instituto Cuesta Duarte, por la Central de nuestro PIT CNT y también destacado por otros compañeros, pero eso no nos libra de una desregulación laboral muy importante. Nosotros entendemos que esta desregulación laboral perjudica a los trabajadores en sus beneficios y en todos los aspectos, hasta en los aportes a la seguridad social.

Cuando hablamos de políticas de empleo hemos apreciado una cuestión que es relevante en el departamento de Colonia. Este tema se lo hemos planteado a todos los actores con los que hemos estado, tanto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como a la Intendencia Municipal de Colonia; luego vamos a desarrollar por qué creemos que tiene tanta incidencia

En el departamento de Colonia toda la inversión se está concentrando en la franja costera. Me refiero a Nueva Palmira, Carmelo, Colonia, lo que llamamos la zona de playa, fruto de que el departamento se está volcando en gran parte a la actividad turística. Hay una incidencia importante del agro, pero fruto de la tecnificación mucha mano de obra del campo se va trasladando, buscando oportunidades laborales, a las ciudades que mencionaba anteriormente. Para nosotros es importante resaltar eso porque no hay estímulo por parte del Gobierno nacional ni del departamental para tratar de que la gente se quede en las ciudades mediterráneas, en pueblos chicos como Miguelete, Ombúes, Conchillas, Tarariras, Rosario que, en algunos casos, como en el de Rosario, pasan a ser ciudades dormitorio fruto de que la migración de los jóvenes en busca de oportunidades se concentra en la zona costera

Esa situación es de tal magnitud que hoy, a pesar de la falta de vivienda existente, nos encontramos con cuestiones como, por ejemplo, que en Ombúes de Lavalle haya sesenta o setenta viviendas vacías. Ese es otro de los temas que estamos tratando en un ámbito local con los tres Diputados electos y el Intendente de Colonia ya que las políticas de vivienda son un asunto social para el movimiento sindical y estamos tratando de llevar adelante una discusión sobre ese tema.

¿Qué es lo que hace esa migración de jóvenes en busca de oportunidades? Desregula el sector. Se trata del sector relacionado con las actividades del turismo, por ejemplo, el de los trabajadores gastronómicos, hoteleros, prestadores de servicios, es decir guardias de seguridad o empleados de limpieza que han crecido en forma importantísima en los últimos tiempos en Colonia, así como las grandes superficies de comercios. Esos jóvenes desregulan el mercado laboral porque necesitan trabajar.

Nosotros tenemos ejemplos de eso en el sector gastronómico y en el hotelero. Y cuando hablamos de la incidencia de la Intendencia Municipal de Colonia en este sentido nos referimos a que alquila un viejo hotel al que invita a que se hospeden los jóvenes en busca de oportunidades laborales para que puedan trabajar en Colonia. Nos parece bueno que se den oportunidades a los jóvenes, pero el tema merece un análisis mucho más profundo en el sentido de que van a la escuela de gastronomía y hotelería, que no es el único lugar en el que se brinda formación, sino que también está la UTU y se dictan clases en distintos centros de estudios

privados, así como en el Centro Politécnico del Cono Sur, fruto de la concentración de esta rama de actividad que ha tenido una explosión muy importante. Eso hace que salgan preparados aproximadamente cien trabajadores por año para incursionar en esta rama de actividad. El problema es que en este sector de actividad no hay inversión para poder absorber a cien trabajadores por año, lo que genera una desregulación. Los jóvenes que salen bien preparados de algunos de estos centros de estudio, muchas veces con uno o dos idiomas, con conocimientos sobre administración de hoteles y demás, provocan el desplazamiento de una franja etaria de trabajadores de entre 40 y 50 años, que quedan fuera del circuito formal de trabajo y pasan a desempeñar tareas como cortadores de pasto u otras. Esa es una carga social más que relevante. Generalmente, están al término de la edad laboral, faltándoles pocos años para jubilarse. Esta situación provoca un sinnúmero de problemas. Es claro que los empresarios absorben esa mano de obra capacitada y con ganas de trabajar. Debemos reconocer que quien va a un boliche y ve a un mozo de 50 años, lo más probable es que advierta que camina a 10 kilómetros por hora, mientras que un muchacho de 18 años, ansioso por una oportunidad laboral, vuela con una bandeja. Por lo tanto, el empresario poco se preguntará con quién se queda. Desde nuestro punto de vista, esto ha generado una desregulación muy importante de aproximadamente tres mil trabajadores en Colonia.

Hablando de la Intendencia Municipal de Colonia, allí tenemos el INEFOP que es un instituto de formación, instrumento que tenemos todos los uruguayos con recursos que ponemos todos los trabajadores con nuestro salario, que no ha funcionado por una política que ha llevado adelante la Intendencia. Todos sabemos que en el interior del país este ámbito funciona en las Intendencias Municipales en forma tripartita: Intendencia Municipal, trabajadores y Cámaras Empresariales. Tuvimos la mala suerte de que en este último período de gestión del Gobierno Departamental del doctor Walter Zimmer no funcionó, porque no fuimos convocados en ninguna oportunidad. No obstante, ahora sí podemos anunciar que en una entrevista que mantuvimos con el Intendente Zimmer, él se comprometió a convocarnos para que este instituto empiece a funcionar, de manera de regular algunos sectores como el gastronómico y hotelero, por la relevancia que tienen y por el volumen de trabajadores que nuclean, a efectos de formar y profesionalizar a aquellos trabajadores que ya están en el sector.

Todos sabemos que hay gran diversidad. En Nueva Palmira, fruto de la explosión que tuvo la zona portuaria, se ha generado una desregulación laboral importantísima en lo que respecta a la construcción y a la metalúrgica. Nosotros estuvimos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reclamando en forma muy enérgica la instalación de dos Inspectores de Trabajo, lo que permitiría que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejerza un rol más importante en lo que respecta al área de conflicto, a efectos de que los trabajadores no tengamos que estar trasladándonos a la DINATRA de Montevideo cada vez que se genera una situación conflictiva en cualquier rama de actividad, en cualquier empresa. En definitiva, solicitamos creo que esto es muy importante y que ustedes, como políticos, nos pueden ayudar la instalación, en forma urgente, de más Inspectores de Trabajo que estén en forma permanente y sean rotativos. De esta forma, se ejercería un rol mucho más importante en lo que refiere a determinadas políticas. Reclamamos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tenga incidencia no solo en Colonia, sino también en Nueva Palmira, en Carmelo, en Rosario, en Juan Lacaze y en las ciudades más importantes. Por ejemplo, se da el caso de que los trabajadores de Tarariras allí existe un frigorífico, que tiene un volumen importantísimo de trabajadores se tienen que estar desplazando a Colonia o a Rosario para resolver problemas o plantear una denuncia, ya que allí no hay dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Otro elemento que ayuda a la regulación laboral, que saludamos y es bueno, consiste en una iniciativa que se llama "Primera Experiencia Laboral" no sabemos si existe en otros puntos del país, que ha llevado adelante la Intendencia Municipal de Colonia. Entendemos que es muy relevante. Como toda la sociedad, estamos preocupados, porque no queremos ver a los jóvenes en las esquinas, tomando cerveza, vino o drogándose, por lo que es bueno que se trate de generar oportunidades laborales. No obstante, se está haciendo un mal uso de este instrumento, en virtud de que hay empresas creemos que es importante fiscalizar y legislar en la materia; no sabemos si hay legislación al respecto que de los diez empleados que tienen, ocho o nueve son jóvenes de esta "Primera Experiencia Laboral", y debe tenerse en cuenta que por ellos no se pagan aportes a la seguridad social y que tienen salarios más bajos. Eso genera mayor desregulación en el sector. Cuando vemos en la prensa local que doscientos, trescientos o cuatrocientos jóvenes salen de ese Programa y se insertan en el mercado de trabajo, sabemos que eso generará un impacto muy importante en ciudades chicas como las que tenemos en nuestro departamento. En el interior del país, hablar de veinte puestos de trabajo implica un volumen de desregulación importante, tanto se trate de puestos a ocupar como del cierre de una empresa. Nosotros siempre reiteramos en todos los medios de prensa que cuando cerró DANCOTEX está presente un

compañero de DANCOTEX que, si se le permite, hará uso de la palabra después quedaron doscientos trabajadores en la calle y el impacto equivalente en Montevideo habría sido el cierre de una fábrica que tuviera cuatro mil o cinco mil trabajadores. Y si eso hubiera pasado en Montevideo, los canales 4, 5, 10, 12 y VTV habrían estado allí durante un año; sin embargo, llegó a los medios por el personaje Soloducho y no por la incidencia del impacto que generaba el hecho de que doscientos trabajadores, de entre 40 y 50 años, quedaran en la calle, quienes todavía están deambulando, pidiendo más seguro de paro, cuando la necesidad real es otra. Hemos recorrido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Industria, Energía y Minería pidiendo a gritos que nos ayuden a ver de qué manera podemos reconvertir a estos trabajadores a efectos de lograr una oportunidad laboral para ellos.

Hay elementos que son trascendentes; el INEFOP es uno de ellos. Pero más allá de un ámbito de discusión y de capacitación, necesitamos una representación de parte del Gobierno o de un sector político mucho más importante y con más poder de resolución que ese ámbito de corporativismo de otra manera no lo podemos llamar que existe entre las cámaras empresariales, la Intendencia Municipal y los trabajadores. Tenemos un instrumento muy valioso, que en muchos puntos del país funciona de buena manera, pero en Colonia no lo hemos podido utilizar.

Reitero que esto ya se lo planteamos al Intendente electo, doctor Walter Zimmer, quien mostró su mejor disponibilidad a empezar a trabajar. Estamos a la espera de que nos convoque una vez que asuma su cargo.

Por lo tanto, anunciamos que, si no se revierte la situación de los últimos cinco años, quizá hagamos una nueva solicitud.

Por otra parte, nos preocupa mucho todo lo relativo a la seguridad laboral. Inclusive, hemos notado que hay empresas que no piden el carné de salud. Por ejemplo, hablamos con una persona que nos dijo que hacía cuatro años que estaba trabajando y nunca le habían pedido el carné de salud. ¡Me quiero imaginar la responsabilidad social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como fiscalizador de esta situación, presionando a las empresas para que exijan estas cosas! El otro día, una trabajadora se desmayó por una insuficiencia respiratoria porque estaba encerrada en un baño trabajando con cloro. Es decir que estas cosas son muy relevantes; debemos tomar conciencia. Reitero: hay empresas que ni siquiera cumplen con ese requisito.

Otro aspecto fundamental, que tiene que ver con la fiscalización y con un rol más importante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de quien corresponda, es la persecución sindical. Debemos decir que, al menos en el departamento de Colonia, es de una magnitud brutal, sobre todo, en aquellos sindicatos más débiles como los de FUECI y los de aquellas ramas de actividad que recién se empiezan a sindicalizar como las empresas de seguridad, de limpieza, gastronómicas y hoteleras. Vamos a dar un ejemplo de la magnitud que tienen la persecución sindical y el corporativismo de las cámaras empresariales, que están concentradas en la Cámara Gastronómica y en la Cámara Hotelera y, muchas veces, en las asociaciones comerciales de cada pueblo. Hace poco, en un restorán de Colonia, sindicalizamos a cinco de los doce trabajadores que allí se desempeñaban. En el momento en el que los cinco trabajadores le presentaron al patrón la carta firmada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fueron despedidos. Era plena semana de turismo, cuando se venía una avalancha de trabajo brutal, pero el patrón no mezquinó en despedir a los cinco. Recurrimos a la Justicia, amparados en la ley de fuero sindical. También hubo un proceso de negociación, pero no llegó a buen fin. De los cinco trabajadores pudimos reincorporar solamente a tres. Además, cuando una de las compañeras que quedó afuera fue a conseguir otro trabajo le dijeron: "Ah, no, porque vos sos la del lío". Es decir que en la ciudad de Colonia quedó relegada y condenada; tendrá que buscar trabajo de Boca del Cufré para este lado.

Tendríamos muchísimos ejemplos en este sentido. Permanentemente venimos a la DINATRA, sobre todo, por cuestiones que tienen que ver con empresas de limpieza y de seguridad, sectores en los que falta conciencia pero que hacen un esfuerzo brutal. Reiteramos que la persecución es de una magnitud muy importante.

Debemos aclarar que tenemos un ámbito de trabajo. Hemos citado a los tres Diputados del departamento de Colonia para una reunión el miércoles 23. También hemos invitado al Intendente de Colonia, doctor Walter Zimmer, quien ha mostrado buena disposición para tratar estos temas. Veremos qué fruto resulta de esto. Estamos tratando temas como el de la vivienda; los sindicatos estamos haciendo un relevamiento de las necesidades. También queremos hablar sobre la regulación laboral. Asimismo, hemos hablado con el Intendente electo y con los Diputados sobre generar a nivel de Gobierno y de la Intendencia el estímulo

necesario para que en esos pueblos mediterráneos, los jóvenes tengan oportunidades laborales. Inclusive, esto serviría para eliminar los cinturones de marginalidad que se están creando en Colonia, fruto de esa migración hacia la zona mediterránea. A manera de ejemplo, decimos que el otro día se publicó un aviso en un diario local de la ciudad de Tarariras pidiendo ocho mecánicos para cosechadores John Deere que han tenido un gran avance tecnológico en mecánica y en el área de computación, y no se presentó nadie porque no hay gente preparada. En estos casos, tienen que cargar en un camión una cosechadora con lo que ello significa y traerla a arreglar a Montevideo.

Entonces, hay mucho para trabajar en este sentido. Creo que todos podemos hacer algo y colaborar. No todo pasa por las empresas prestadoras de servicios; en la zona mediterránea hay otras ramas de actividad, en la que, tanto a nivel de Gobierno nacional como departamental, podemos incentivar a los jóvenes y evitar que se desregularicen y tengan oportunidades laborales en otra área.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Integro al Comité de Base de Yazaki, perteneciente a la UNTMRA. Voy a referirme a la forma en que esta empresa se ha instalado en nuestro país.

Yazaki es una empresa japonesa, con inversión mexicana, que se instaló en Colonia en el año 2006. En el mes de marzo también inauguró una planta en Las Piedras.

En Colonia trabajan 575 compañeros y en Las Piedras ya hay 125. Se espera llegar a 1.200 trabajadores dentro de tres años. En este punto se genera una de nuestras interrogantes. Precisamente, lo que queremos saber es cuál será la forma de expansión de Yazaki en nuestro país.

También nos preocupan mucho las relaciones laborales que propone la empresa.

Desde que esta empresa se instaló en Colonia, integra la Cámara de Autopartes. Es más: en el año 2009 tuvo todos los beneficios que le otorgó esta Cámara. Sin embargo, en los Consejos de Salarios, se ubica en el Grupo 8, Subgrupo 04, en la categoría de Electro-Electrónica. En este grupo se ubican las fábricas de electrodomésticos; un ejemplo claro es James, en Montevideo. Pero en Yazaki fabricamos todo el sistema de transmisión eléctrica de los autos, lo que denominamos sistema nervioso. Entonces, no le vemos mucha relación con los electrodomésticos. Han ido inspecciones del Ministerio, y todas coinciden con el sindicato en que es una empresa autopartista y que, por tanto, tendría que estar encasillada en todos los aspectos como tal, pero no sabemos por qué en el aparato burocrático esto se pierde. La conclusión a la que llegamos los trabajadores después de cuatro años es que esto se debe al costo de los salarios. Si se la cataloga como una empresa autopartista, tiene que pagar como tal y no como una empresa de electro-electrónica; no puede haber otra explicación. Reitero: se presentan como autopartistas en la Cámara.

También queremos decir que desde que está Yazaki han aparecido un montón de lesiones modernas; me refiero a las Lesiones de Esfuerzo Repetitivo, LER. Es llamativo el poco interés que ha demostrado esta fábrica en hacer algo con respecto a esto. En Colonia ya tenemos varias compañeras con este problema. Cabe aclarar que el grueso obrero de esta fábrica son jefas de familia y jóvenes menores de treinta años, que tienen su primer experiencia laboral. Nos parece buenísimo que la empresa absorba a estas mujeres y jóvenes, pero cuando estas mujeres tienen lesiones laborales, son una traba enorme. Las LER son tomadas como accidentes laborales en el Banco de Seguros del Estado porque no están declaradas como enfermedades profesionales. Imagínense trasladar esto a Colonia, que es un pueblo chico, donde todos nos conocemos. Puede darse el caso de que si yo voy al Banco de Seguros, la persona que está a cargo, porque no le caigo bien o por cualquier otra cosa, me diga que no estoy asegurado y que me vaya a DISSE. Así es el trato. A esto se agrega la presión que hace la patronal constantemente yendo al Banco para que no mande gente y la que hace a los médicos para que no deriven trabajadores al seguro por enfermedad. Esto es constante y repetitivo. Insisto: estamos hablando de jefas de familia. Hay casos de compañeras que perdieron el 20% de la manualidad. La solución de ellos es ofrecerles "guita" y que desaparezcan. Debido a la necesidad que tienen las compañeras, nunca podemos convencerlas de seguir adelante con la lucha. Una compañera que vive a la vuelta de mi casa, trabajó ahí y hoy vende tortas fritas, sin desmerecer esta tarea, que sabemos no tiene aportes ni nada. Ya están apareciendo casos de tendinitis en Las Piedras; téngase en cuenta que inauguraron en marzo. Los trabajadores no tenemos ninguna protección respecto a esto. En cuanto a enfermedades, podemos hacer un informe y enviárselo, si ustedes quieren. Lo que pedimos es que, por favor, esto se reconozca de una vez por todas, porque queremos mantener un cuerpo estable.

Fíjense que en un pueblito de Colonia que tiene 26.000 personas, para tener 575 obreros, en cuatro años, han pasado 1.200 colonienses. Algo no está funcionando, porque no creo que haya nadie que no quiera laburar. Mentira. Como primera experiencia laboral para los gurises es muy fea. Nosotros que somos del pueblo sabemos lo que dicen los gurises, que no quieren laburar en ningún lado.

Nuestra Dirección ha hablado con la Intendencia Municipal de Canelones en cuanto a que la propuesta de Yazaki era expandirse, crear más fuente de trabajo, era tener 1.200 obreros en Las Piedras y en Colonia. Esta bueno. Vamos arriba. Pero no fue así. Ya están queriendo sacar maquinaria de Colonia para llevar para Las Piedras. Si a esto le agregamos que Yazaki tiene una conducta clarísima en Latinoamérica, y básicamente en Centroamérica, de estar seis o siete años en un país y, luego, irse para otro; cierra una fábrica y abre otra. Lo hizo en Brasil. En Argentina lo apretaron con leyes que establecían que no podían abrir otra planta en los países del MERCOSUR. Entonces, cerraron la planta que tenían allí y abrieron en Colonia que tenía, al comienzo, 600 trabajadores y ahora hay 56. Creemos que el futuro de la planta de Colonia va a ser muy parecido si no hacemos nada.

Esta empresa tiene más beneficios que una de la zona franca. Los beneficios que le ha dado el Estado y Canelones para que instale son buenísimos. Además, la Administración Nacional de Puertos en Colonia le ha dado el predio. La remuneración de los obreros en Yazaki es la siguiente. El sueldo promedio es $ 6.800 y $ 550 en tiques. Nuestra Dirección mantuvo reuniones con la empresa antes de instalarse en Las Piedras y acordó que los salarios iban a ser iguales. En Las Piedras son iguales pero no les dan tiques. O sea que se ha creado una clase trabajadora mejor pagada que otra para lo mismo, en la misma empresa, que se había comprometido a que hubiera igualdad salarial. En un futuro esto se podría ver como la empresa cara y la empresa barata y se va viendo cómo se aproxima la bajadita de persiana. Esas eran las condiciones cuando inauguraron en Las Piedras, pero tampoco cuentan con un comedor y con estos fríos se calientan con gases tóxicos, con cañones a queroseno. Aunque esto suceda en Las Piedras, para nosotros es un compromiso de clase, y la vamos a defender.

En ambas fábricas nos están dando por uniforme un delantal, un chaleco liviano, dos veces al año, y nada más. Se trabaja con grasa y otros productos. Ni soñar con tener zapatos. Al 20% de los compañeros se les rompen los zapatos. Inclusive, si a uno se le mojan las zapatillas y no tiene con qué ir, no lo dejan entrar a la fábrica. Pero no le dan zapatos.

El otro detalle a tener en cuenta es que la empresa dice que paga 75% de la comida y lo descuenta. Esto viene en el recibo de sueldo. Pero si uno no come, ese dinero lo descuenta igual; sí o sí descuenta más de $ 500. Lo da para comer, pero si uno no come, lo descuenta igual. Mete mano en el salario del obrero como si nada, y no hay quien le haga entender que eso no es así.

Por lo tanto, pedimos el reconocimiento de las LER, el respeto a los Decretos Nº 178, en lo que refiere a salud, al 291, en cuanto a condiciones de trabajo, que se clasifiquen en autopartistas para llevar el salario acorde a la responsabilidad de los uruguayos. Estamos haciendo el montaje de un vehículo, el sistema eléctrico, no estamos armando electrodomésticos, sin desmerecer a otras profesiones. El riesgo de vida por un error nuestro es muy grande. Pedimos que se las controle para que haya igualdad salarial y de beneficios para todos los trabajadores de nuestra clase.

Yazaki es una empresa única que debería tener los mismos beneficios en Colonia y en Canelones; queremos los mismos beneficios para todos los obreros. Además, vamos a ser muy puntillosos en el ritmo de ingreso y egreso de trabajadores ya sea en la fábrica de Canelones como en la de Colonia, porque es inagotable la cantidad de gente que desgasta, que rompe sus brazos.

Los trabajadores hemos propuesto una cantidad de sistemas de rotación, participar en los balanceos de trabajo, pero no quieren aceptar nada de eso. Se hace lo que ellos dicen y termina todo el mundo lesionado. No hay otro panorama que ese. No nos invitan a participar, no nos invitan a nada. El Banco de Seguros y el Ministerio han sugerido la reducción de jornada como una buena alternativa. Nosotros obviamente que vemos muy bien eso, porque no podemos exigir el mismo rendimiento a las mujeres que a los hombres; en nueve horas, 36, los movimientos repetitivos son infinitos. Hay puestos en los que los movimientos repetitivos pasan los cien por minuto.

Nos parece importantísimo que no haya políticas golondrinas.

SEÑOR TERILLE.- Antes que nada, quiero decir que pertenezco al SODAC, Sindicato Obrero de Dancotex Colonia, afiliado al Congreso Agrotextil, al PIT- CNT y a la Mesa Intersindical de Colonia.

Estoy representando a 100 trabajadores de la ex Dancotex, que no hemos podido reinsertarnos en el mercado laboral en forma legal. Hay algunos compañeros que, como se dijo, están desregulando el mercado laboral, ya que trabajan en forma clandestina. Por distintas circunstancias no hemos podido todavía encontrar una solución a nuestra vida en lo que refiere al trabajo.

Nosotros hemos obtenido de parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las prórrogas del seguro de paro correspondientes, y se agotó el año que este otorga. Posteriormente, se pidió un semestre al Ministerio para que elevara un proyecto de ley a los Diputados, que fue aprobado. Hace como tres o cuatro meses que andamos en busca del segundo semestre que nos corresponde, pero por distintas circunstancias que no conocemos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social todavía no ha hecho el pedido a la Cámara de Diputados. Es primordial para nosotros contar con ese seguro de paro, por lo menos para ir tirando en estos últimos tiempos, ya que nos han comunicado que eventualmente se va a rematar todo lo que hay dentro de la planta; somos 27 los compañeros que estamos cuidándola; en principio, lo hacíamos para trabajar, ahora estamos cuidando los bienes para que cuando se rematen podamos cobrar parte de nuestros haberes. Me han comunicado que se hizo un pedido por parte de la Cámara de Diputados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que hiciera un proyecto de ley y lo elevara nuevamente a este ámbito. Esperemos que si lo hace el Ministerio, ese proyecto de ley sea aprobado.

Lamentablemente, el promedio de edad de los compañeros textiles está en una franja de 50 y se hace muy complicado el acceso al mercado laboral. Hicimos varias tratativas con Yazaki, como se dijo, pero la empresa aspiraba a contratar gente menor de 35 o 40 años. Salvo uno o dos compañeros, no pudo ingresar nadie a esa planta.

La otra expectativa grande que teníamos era hacer un parque industrial donde está el predio de DANCOTEX.

De acuerdo con lo que ha dicho el Intendente Zimmer que fue reelecto, el plan directorio no le permitiría que haya más industrias en esa zona.

Para acceder al seguro de desempleo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos pide un proyecto. En el sector de Empresas de Unidades Recuperadas hay tres o cuatro proyectos, pero no los podemos desarrollar allí dentro. Tendríamos que trasladarnos fuera de la ciudad, a la zona de El General, que está a tres o cuatro kilómetros de Colonia, lo que es muy complicado, ya sea por la edad que tenemos o porque no podemos contar con ese espacio físico para desarrollar las actividades que se han propuesto.

Como decía el compañero, el INEFOP no ha empezado a funcionar como debería, por lo que no podemos reconvertirnos. El local pertenece a la empresa Nogalim. Todo el mundo habla de DANCOTEX y de Soloducho, pero la maquinaria y el inmueble no es de Soloducho, sino de la empresa Nogalim, dueña del shopping que está al costado de la fábrica. Todavía no sabemos qué va a hacer el señor con ese predio. Tal vez se convierta en zona inmobiliaria, en hoteles; son todos trascendidos. Si tenemos la suerte que el INEFOP empiece a funcionar sabemos en qué se va a convertir, quizás exista la posibilidad de reconvertirnos y acceder al mercado laboral. Pero hasta ahora nuestro tiempo se va agotando y ya no tenemos más seguro de paro.

Si esta Comisión pudiera incidir en algún rubro de los que he mencionado, se los agradecería. Lo único que les vamos a pedir es eso. El tema del seguro de paro es muy importante para nosotros, ya sea por las asignaciones familiares o la sociedad médica. Gracias al seguro de paro muchos compañeros llegaron a los cincuenta y ocho años y se prejubilaron; no precisaron llegar a los sesenta.

SEÑOR FARÍAS.- Pertenezco a la rama láctea del sindicato perteneciente a lo que era PARMALAT.

Desde el 2002, cuando saltó el problema internacional en PARMALAT, hemos pasado por distintos dueños. Recordemos a Campiani. Hoy, aparentemente pertenecemos a una empresa mexicana, al Grupo Maldonado.

Nuestra empresa tiene 430 trabajadores divididos en dos lugares: aproximadamente 340 en la planta industrial en la ciudad de Nueva Helvecia y 80 en la ciudad de Montevideo. Yo soy uno de los que duerme en

Rosario y viaja a trabajar a otro lado hace ya más de doce años.

Hoy ha llegado a nuestra empresa el interés del laboratorio americano ABBOT, lo que verdaderamente nos preocupa porque no sabemos en qué ni cómo va a invertir. Los estudios que están haciendo tanto en el suelo como en nuestras aguas nos preocupan. No tenemos información de parte de la empresa. Nos preocupa también la baja remisión de leche que tenemos. Después del gran conflicto en Italia con PARMALAT hemos perdido el interés, y el descreimiento de los productores ha sido brutal. Cada vez se nos van más productores. Hace quince días se nos fue un grupo de productores con más de 20.000 litros de leche. Hoy tenemos una planta operativa para 600.000 litros, y tenemos 240.000 litros de leche a diario. Esto nos preocupa y asombra, porque somos 400 trabajadores que estamos dando vuelta en la planta, teniendo en cuenta que con la misma cantidad de gente se operaba 600.000 litros; da para tomarse un tiempo a fin de hacer el trabajo. Nos preocupa porque no vemos interés del Grupo Maldonado en cuanto a qué va a pasar con nuestro trabajo.

Ahora se está haciendo una inversión por más de US$ 3:500.000, a través de la cual se planea hacer rendir un 25% más la leche, en lo que es queso, agregándole un nivel importante de proteínas. Pero si no tenemos leche, ¿qué va a pasar? ¿Qué le vamos a dar al laboratorio ABBOT? Si yo firmo un contrato para invertir voy a pedir determinada cantidad de leche. Supuestamente, lo que van a hacer es la leche Primer Crecimiento o la S26, que es una leche en lata, un complemento para los niños. ¿Pero si no tenemos leche?

Lo que queremos es obtener información a través de esta Comisión o de nuestros representantes departamentales, porque la empresa no nos da la información que debería de acuerdo con la firma del convenio colectivo del año 2005, según el cual cada inversión tecnológica que haga la empresa en la planta, debe plantearla al sindicato, a fin de trabajar en conjunto, porque si es para mejorar nuestro puesto de trabajo no habrá otra opción más que apoyar. De eso no cabe duda.

Lo que solicitamos, reitero, es información.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero comunicarles que con la firma de los Diputados Bianchi, Perrachón y Planchón ingresó en el Plenario de la Cámara de Diputados un planteamiento de minuta de aspiración para que el Poder Ejecutivo plantee la prórroga al seguro de paro que hoy mismo va a ser analizado por esta Comisión. En la medida de las perspectivas que plantean en cuanto a que existen proyectos de trabajo, creo que el conjunto de la Comisión aprobará que la Cámara de Representantes esto se va a resolver en el día de hoy solicite al Poder Ejecutivo la extensión del período de seguro de paro para los trabajadores de DANCOTEX.

Lo otro que me parece importante es que ustedes señalaron algunas situaciones que tienen un común denominador con otras que se viven en todo el país, con las particularidades lógicas del departamento, sobre todo en un departamento como Colonia, extendido en diferentes ciudades, con actividad productiva.

Sin duda que la necesidad de la formación profesional a través de INEFOP es una realidad a nivel nacional.

En cuanto a las dificultades de la inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el planteamiento de contar con más inspectores, conjuntamente con la situación de Tarariras donde no hay oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es una situación a plantear ante la Cartera.

El tema de la represión sindical, hemos recibido muchas denuncias en esta Comisión sobre esa situación.

Por otra parte, hicieron referencia al tema de la empresa japonesa con capitales mexicanos y a un tema general de salud y seguridad en el trabajo, que también es una situación que percibimos que se está dando a lo largo y ancho del país.

Antes de ceder la palabra a los Diputados, voy a hacer una pregunta a la delegación de trabajadores del PIT-CNT de Colonia. ¿Estiman conveniente la posibilidad de una reunión del conjunto de la Comisión en el propio departamento? |El hecho de concurrir a los diferentes departamentos es una definición que tiene esta Comisión, por unanimidad de todos los sectores políticos que la integran, desde el día que se instaló. Hay una propuesta de los señores Diputados Vidalín y Tierno de sesionar en Durazno, y también para sesionar en Paysandú debido a algunas realidades que tenemos planteadas con los trabajadores de FRICASA. Tal vez se

podría coordinar una visita para el día 22 de julio con la Junta Departamental de Colonia a fin de contar con instalaciones físicas donde sesionar que no signifiquen una erogación para el Parlamento.

Nos parece importante abordar estos temas que plantean en el mismo departamento porque entendemos las dificultades que existen cuando hay que hacer denuncias, plantear condiciones de trabajo o de desconocimiento de los derechos de los trabajadores sindicalizados y problemas de salud laboral; hay que buscar mecanismos que permitan a los trabajadores hacer estos planteos en forma más directa. Por supuesto, esto no va a sustituir la necesidad de contar con inspectores y oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el departamento, pero podríamos recibir a los trabajadores, a las cámaras empresariales y a los actores sociales y políticos del departamento para ubicarnos en la problemática que ustedes plantean. Si así lo consideran, la Comisión lo va a evaluar.

SEÑOR GROBA.- En primer lugar, quiero saludar a la delegación que nos visita.

Para los Diputados que integran esta Comisión no son extrañas las dificultades que los compañeros padecen en las distintas áreas en materia de relaciones laborales porque las conocemos y las hemos vivido. Por lo tanto, comprendemos las angustias que pasan los trabajadores y sus familias, en la medida en que no haya un horizonte que uno pueda mirar y diga "Bueno, se está encaminando la situación".

Comparto totalmente lo que plantea el señor Presidente a los efectos de sesionar en ese departamento. Yo agregaría la posibilidad de citar una delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De esta forma, en esa jornada estarían presentes el Ministerio, las cámaras o las agrupaciones empresariales y el futuro Intendente a fin de intentar resolver situaciones que ya están sobre la mesa y prevenir otras.

Me parece que los trabajadores han sido un ejemplo en cuanto a encender la lucecita amarilla antes de que haya un problema grave. Algunas veces los trabajadores se ven obligados a tomar medidas por una situación injusta pero otras, por razones de solidaridad, se suman a sectores y se produce un conflicto de arrastre. Quiero que se interprete bien lo que estoy diciendo; no estoy prejuzgando y quizás esa situación no existe, pero para prevenirla sería bueno tener una reunión de esta Comisión en Colonia con los actores que mencionaba el señor Presidente, en una actitud componedora. Reitero que se podría sumar una delegación del Ministerio o del departamento inspectivo porque ellos también pueden tener dificultades o plantearnos cosas que no conocemos y que, por la dinámica de las situaciones, no han sido transmitidas a los trabajadores. Entonces, como se trata de componer, de resolver y de ser proactivos en toda esta situación que hay en el departamento de Colonia, todo esto podría ser un buen aporte.

En definitiva, más allá del espíritu del Presidente de la Comisión, todo esto va a depender del interés de los trabajadores.

SEÑOR TIERNO.- Yo también quiero saludar a la delegación de trabajadores del plenario de Colonia.

Como Diputado del interior supongo que deben ocurrir las mismas cosas que en mi departamento Durazno y conozco la realidad de Colonia a través de lo que nos ha venido comentando el señor Diputado Perrachón sobre las dificultades que están atravesando lo sindicatos.

Quisiera formular dos preguntas. La primera de ellas sería ¿cuántos sindicatos o gremios están concurriendo al plenario intersindical?

Por otra parte, viendo las posibilidades de crecimiento de necesidad de mano de obra que se genera en Colonia, sobre todo, a través del desarrollo del turismo, ¿cuál es el nivel de desocupación del departamento?

SEÑOR BELTRÁN.- Tenemos que plantearnos cómo funciona el sindicalismo no solo en Colonia.

Como capitalinos colonienses tratamos de acercar a sindicatos de todo el departamento y estimulamos la formación de plenarios en otras localidades. Tenemos más de veinte años como mesa intersindical. Hace unos cinco años nos juntamos con los compañeros de Rosario y se formó la Mesa o plenario de Rosario, Colonia Valdense y Nueva Helvecia. En Nueva Palmira sucedió lo mismo con los compañeros trabajadores de Carmelo y se dividió porque los trabajadores no teníamos capacidad de movilización para podernos

concentrar de manera permanente. Fruto de la diversidad de ramas de actividad, en Colonia debe haber cuarenta o cincuenta sindicatos registrados. En Colonia, en la Mesa Intersindical así se llamó desde el inicio funcionan dieciséis o diecisiete sindicatos. Pasamos los cuarenta debido a la concentración de oficinas públicas, como ocurre en Montevideo. Hay que tener en cuenta la diversidad de Ministerios y oficinas públicas, a lo que se suman todos los privados. En la zona de Rosario hay un número similar, unos dieciocho, y en Nueva Palmira un poco menos porque no hay tanta oficina pública ni tanta participación, pero es importante el número.

En lo que refiere a la desocupación, contamos con datos de prensa y alguna versión oficial que indican que rondaría el 6% o 7%, siendo de las más bajas del país. Nuestra participación aquí se debe más al tema de la desregulación laboral, porque creemos que la desocupación está dentro de los parámetros posibles, si uno mira el mundo del trabajo a nivel nacional y en el contexto internacional.

En cuanto a la visita a nuestro departamento, les decimos que son bienvenidos. Nosotros habíamos pensado proponerla y conversamos con el compañero Terille sobre la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social esté presente. Durante el anterior Período de Gobierno hubo una mesa de diálogo social muy relevante que formó el ex Ministro Bonomi que no progresó. Se realizaron cuatro o cinco reuniones con la presencia de los trabajadores, las cámaras empresariales y el Ministerio, representado por la Inspección General del Trabajo y DINACOIN, la Dirección Nacional de Coordinación Interior que es la encargada de administrar todas las oficinas de trabajo del interior pero, lamentablemente, esa mesa fue abandonada por las cámaras empresariales y no resultó. Tuvimos una serie de reuniones distribuidas en distintos puntos del departamento.

Creo que es buena la propuesta que se planteó acá con relación a la formación de un contexto de diálogo social en el que todos podamos hablar de un nuevo marco de relaciones laborales, que es muy necesario. Los sindicatos conocemos la capacidad de movilización que tienen otros en mayor o menor medida, pero en el interior usamos el Plenario o las Mesas Intersindicales como resguardo de aquellos sectores de trabajadores más desprotegidos. Por eso hoy empezamos haciendo referencia al tema específico del sindicato FUECI, del sindicato gastronómico y hotelero, que cuenta con una cantidad de trabajadores muy importante en la ciudad de Colonia y en el departamento y que son los más desprotegidos.

Todos sabemos de la capacidad de movilización que tenemos los sindicatos que estamos acá, la capacidad que tienen el SUNCA, AEBU, UNTMRA y el de los lácteos. Lo que tratamos es de volcar aquí la situación de aquellos trabajadores que están más desprotegidos y a ese respecto es bienvenida la alternativa presentada por el señor Presidente de la Comisión y por el señor Diputado que hizo una intervención con anterioridad. Nosotros agregaríamos a ello una invitación a esa reunión a la Comisión de Asuntos Laborales y de Derechos Humanos de la Junta Departamental; muchas veces hemos golpeado esa puerta y hemos sido recibidos. Asimismo, creo que dicha Comisión tiene que ver con el mundo del trabajo y es la primer caja de resonancia que tenemos a mano para comentar las cosas que nos pasan y ver de qué manera podemos resolverlas.

Estamos muy agradecidos de que vuestra intención sea darse una vuelta por nuestros pagos.

SEÑOR OLIVERA.- ¿El sindicato de ADEOM-Colonia está participando en la Mesa o en el Plenario, si es que existe?

SEÑOR BELTRÁN.- El sindicato de ADEOM existe; se fue del PIT-CNT por unas diferencias acerca de las que conversamos con los compañeros trabajadores y hoy están participando nuevamente en el Plenario, lo que para nosotros es una enorme satisfacción.

SEÑOR OLIVERA.- Creo que es muy bueno e interesante que los distintos actores de los departamentos vengan a traernos una preocupación y, más que una preocupación, yo diría que es una constatación de la realidad que se oficializa.

Todos estamos muy preocupados porque un país que se desarrolla económicamente y a su vez amplía los países a los cuales exporta y tiene una cantidad de políticas que atienden muy bien los aspectos económicos de su desarrollo, no está teniendo la misma posibilidad en cuanto a la evolución de la diversificación de las tareas. Por lo tanto, como ustedes planteaban, corremos el terrible riesgo de las concentraciones en ramas específicas que fluctúan según las realidades económicas de la región.

Por lo tanto, creo que ahí tenemos el desafío de cómo nosotros podemos continentar en ese desarrollo económico a todas las partes y a todos sus actores fundamentales, como lo son los trabajadores, en el desarrollo económico y en el bienestar del departamento, en particular, de Colonia.

Hay una situación que no se puede disimular. Antes o después, las crisis sociales impactan sobre la economía del departamento. No se pueden disimular tres mil desocupados o tres mil segregados de la vida económica y social del departamento. Creo que esto tiene que ser una preocupación compartida por todos los actores. Creo que nosotros tenemos que poner esto ante la opinión pública e instalarlo como un desafío social del departamento y de sus integrantes.

Considero que debemos ser más ambiciosos en la ida a Colonia. Tenemos que hacer una jornada larga, de todo el día, en que nos dediquemos a tener un diálogo social con todos los actores. Inclusive, debemos convocar para esta actividad a la Junta Nacional de Empleo, a la INAFORP, y a todos los actores sociales del departamento, para que tomen conciencia de esto.

En cuanto a la realidad de la industria láctea, tal vez sea inviable desde el punto de vista de los empresarios que la sostienen. Sin embargo, nosotros y todos debemos asumir que existe una realidad de 500 trabajadores que, en definitiva, después van buscar respuestas en otros actores de la sociedad o en el Gobierno Nacional que tienen la responsabilidad política de asegurarles el bienestar a los ciudadanos de Colonia. Teniendo en cuenta una situación económica muy buena en la que no participan los trabajadores, realmente tenemos un problema.

Reitero: soy más ambicioso y quisiera dejar esta propuesta al señor Presidente luego podremos introducir los ajustes que se crean convenientes en la Comisión con respecto a la realización de una jornada que sea realmente fructífera, que trascienda, inclusive, al departamento, pero que ningún coloniense quede sin conocer esta realidad. Que nosotros vayamos, que acudan autoridades nacionales y que se instale un debate, va a ser rápidamente recogido por la prensa. Y en esto hay una apelación a la responsabilidad colectiva; nadie puede mirar para el costado, porque antes o después le va a pegar la crisis; empieza pegando a pequeños grupos de trabajadores, pero que luego se vuelve una realidad social indisimulable y termina pegando contra el turismo. Las crisis también se ven; no se disimulan.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Quisiera consultar algo que no me quedó claro. Ustedes hacían referencia a la Inspección Nacional de Trabajo, a los inspectores. Cuando solicitan una inspección, ¿se realizan en fecha o se atrasan?

SEÑOR BELTRÁN.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aduce que tiene falta de recursos, a veces, hasta para movilizarse y mandar un inspector al lugar denunciado.

Las faltas que pueda cometer el empresario, muchas veces en complicidad con los trabajadores, ya que muchas veces el trabajador le dice "Tomá el casco" y se lo saca y terminan conviniendo, cuando terminan en un accidente, redundan en un costo que paga toda la sociedad. Creo que este tema debe trabajarse conjuntamente entre trabajadores y empresarios. Al igual que hoy cuando hacíamos referencia a la regulación laboral, nosotros constatamos que existe entre 30% y 40% de subdeclaración en algunas ramas de actividad. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ayudó a hacer este relevamiento. Se observó que el trabajador no quería estar en planilla por las ocho horas de trabajo, sino por dos o cuatro horas, dos veces por semana, cobrando el resto por fuera. Esta es una falta de responsabilidad de parte del empresario y del trabajador porque todos estamos bicicleteando y hay que pagar la seguridad social. Ese mismo trabajador es el que al momento de jubilarse culpa al Estado o a los partidos políticos sea cual fuera el de turno de que no se le paga. O sea que debemos trabajar este tema como sindicato y con el empresario, que a veces lo hace y otras no; por eso lo enmarqué en el diálogo social. Sin embargo, acá hay una responsabilidad compartida. A veces nos ha pasado esto. De todos modos, no quiere decir que sea la norma; hay excepciones.

Muchas veces los trabajadores estamos sometidos a ese régimen o nos quedamos sin trabajo. En lo que refiere a estos temas, creo que sucede que el Ministerio no tiene la capacidad de movilización en forma inmediata. Por ejemplo, nosotros constatamos en una cantera cerca de la ciudad de Colonia que de alrededor de treinta trabajadores, veinticuatro estaban trabajando en negro, en una industria como esa. ¡Por favor! Que venga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Señores, ¡es tierra de nadie! ¡Pobre gente! Se trata de personas de bajo nivel educativo y socioeconómico. Y no están sindicalizadas. Nos enteramos como pasó, a

veces, porque sucede un accidente de trabajo yo trabajo en el Banco de Seguros del Estado; cuando vamos a ver nos encontramos con que esa persona nunca estuvo en planilla ni realizó aportes. En ese momento, es que se destapa la cuestión.

Está bien lo que decía el Diputado Olivera. Compartimos el análisis que hacía en cuanto a que muchas veces la concentración de una rama de actividad hace que los porteños se resfríen, que no vengan y que terminen quedando tres mil o cuatro mil trabajadores de Colonia en la calle. Ya nos pasó.

Nosotros tenemos experiencia en ese sentido. Cuando sucedió la crisis del agro en Argentina, en el Hotel Sheraton había ciento cincuenta trabajadores. Había un sindicato formado con apenas treinta trabajadores, que ahora ya no existe, como fruto de la historia que contábamos al inicio. Ninguna de esas treinta personas trabaja más. Como esos treinta trabajadores estaban fortalecidos en ese momento más allá de los instrumentos de lucha que tenemos y que vamos a usar, apostamos al diálogo social en un nuevo marco de relaciones laborales, ¿saben lo que hicimos?

Como la empresa avisa que va a despedir a ochenta trabajadores, fuimos al Sheraton para conversar con el Gerente de Recursos Humanos, quien nos dice: "¿Cómo dejaron entrar a estos señores?". Nosotros le propusimos conversar y nos sentamos en unos silloncitos que había allí. Luego, pasamos a una oficina y le expresamos que ochenta familias no podían padecer esa situación y que era bueno encontrar una salida. Se le sugirió rotar al personal. "¿No viene nadie?", le preguntamos. "No", contestó, "están viniendo solo diez personas por fin de semana". Entonces, este señor nos dijo: "¿Ustedes saben que los estándares internacionales de la cadena Sheraton nos exigen que el agua de la piscina la cambiemos dos veces por semana?". Pero si había solo diez personas, "Cambiémosla solo una vez por semana, los días viernes", le propusimos. Ellos tenían mil setecientos focos de luz prendidos. "Si vienen diez y entre semana no viene nadie más, ¿para qué queremos mil setecientos focos de luz?", le dijimos. "Prendan cien", es decir, los de alrededor del Hotel, por seguridad

Se nos habló también de la cancha de golf y planteamos cortar el pasto solo a un sector porque, de diez, ¿cuántos jugarán al golf?

De esa manera, pudimos sostener el trabajo de sesenta personas y los otros veinte trabajadores fueron rotando en el seguro de paro.

Por lo tanto, de parte del movimiento sindical hay voluntad de cooperar para buscar una salida porque somos conscientes de las realidades que muchas veces padecen los empresarios. Digo esto porque ese pobre hombre que me atendió, el Gerente de Recursos Humanos, está atado a una resolución de los inversores que no sabemos dónde están quizás estén en China y que dicen que hay que ganar US$ 1:000.000 por mes. Esos son los estándares que manejan esas multinacionales. A veces uno reflexiona y dice: "¡Pobre hombre!", pero la cuestión es que barrió con el sindicato y ya no lo tenemos. Hoy pueden echar a cien trabajadores sin que pase nada.

Por eso creo en la concientización de este nuevo marco de relaciones laborales que tenemos que profundizar con el sector político. Bienvenidos sean todos los partidos políticos que nos ayuden a profundizar ese diálogo que necesitamos, de respeto al trabajador. De esa forma se evita acumulación de bronca y que el trabajador explote y se generen conflictos, con grandes pérdidas para el país. Creo que con esta propuesta el sistema político va en ese camino y lo saludamos y recogemos su iniciativa porque consideramos que es muy bueno para todos. Nosotros vamos también en esa línea.

SEÑOR TERILLE.- Para contestar al señor Diputado, quiero decir que a veces la Inspección General de Trabajo espera a que haya dos o tres denuncias de Colonia, Carmelo o Nueva Palmira para mandar inspectores. De esa manera, a veces los trabajadores tenemos que esperar un mes y medio para que nos visiten los inspectores. Es por ello que nuestra idea es pedir dos inspectores permanentes en Colonia, pero no para que vayan a las plantas o para que visiten los lugares de trabajo cuando nosotros los llamamos, sino para que actúen como inspectores de la DGI y para que caigan continuamente para prevenir accidentes o para vigilar que se cumpla con las normas.

SEÑOR FARÍAS.- Como decía el señor Beltrán, nosotros venimos a hablar de frente y a ser francos con ustedes.

El plenario de Rosario en conjunto con el plenario departamental realizó una denuncia ante la DINACOIN y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el accionar de la oficina de trabajo de Rosario. Lamentablemente, cuando un trabajador va a hacer una simple consulta no hicimos la denuncia con nombres porque quizás no sean todos, el empresario se entera. Es por ese motivo que pedimos inspectores rotativos que se muevan por todo el departamento.

Por otra parte, quiero decir que en 2008 se votó la ley de lechería y se creó el Instituto Nacional de la Leche con el fin de regular la inversión de las nuevas empresas en el país, a través de proyectos. En ese momento, los trabajadores quedamos excluidos del Instituto. Para lo único que estamos es para formar parte de una Comisión consultiva, y en plena crisis de sequía ni siquiera se nos llamó una vez. Y ¿quiénes más que los trabajadores para saber cómo manejar el sector? Por supuesto que los empresarios saben del tema, pero los trabajadores y los productores quizá sepan tomar mejores medidas para paliar la situación.

También pedimos que la INALE investigue la inversión en nuestra empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a analizar el marco de esa actividad en Colonia, con las características mencionadas por los señores Diputados Groba y Olivera, en el sentido de hacer una jornada de trabajo para tener participación directa con los trabajadores, las cámaras empresariales y con las Comisiones que correspondan de la Junta Departamental. Organizaríamos esa actividad e intercambiaríamos ideas con ustedes para llevarla adelante. Les comunico que actuar en el interior del país ha sido una resolución unánime de la Comisión desde el primer día.

Además, les comunico que nos acaba de llegar la carpeta que ayer se planteó derivar a la Comisión de Legislación del Trabajo por parte de la Cámara de Representantes. Por lo tanto, vamos a darle trámite en el día de hoy.

SEÑOR BELTRÁN.- Agradecemos vuestra atención y quiero despedirme con un dicho del interior: "Dios está en todas partes, pero con el escritorio y el teléfono atiende en Montevideo".

No saben lo que significa esto para los trabajadores. No lo digo tanto por mí porque muchos de los compañeros ya estamos acostumbrados a venir al PIT-CNT; yo vengo al sindicato de AEBU. No saben lo que significa para los de abajo verlos preocupándose. La responsabilidad que están asumiendo es buenísima porque hay compañeros que ven al Diputado solo por televisión. Creo que esto da relevancia y significado al sistema político y eso realmente nos enorgullece.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la presencia y estaremos en contacto previo al 22, si es el día en que finalmente se define para ir al departamento.

(Se retira de Sala la delegación del PIT-CNT del departamento de Colonia)

(Ingresan a Sala integrantes de la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana, COOTAB)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana, integrada por los señores Jorge de los Santos, Presidente; Waldemar Deus, integrante de la directiva; Miguel Angel Estévez, integrante de la comisión fiscal y Eduardo Anza, secretario.

La razón de la visita es hacer un planteamiento de recuperación de la unidad productiva del ex Frigorífico IPSA.

SEÑOR ESTÉVEZ.- La cooperativa fue fundada en el año 2006 por trabajadores provenientes del matadero COMARGEN, de Cruz del Sur y de algunos trabajadores jóvenes que proveníamos de otras plantas y que habíamos sido despedidos.

Luego, ingresamos en la recuperación de la unidad productiva del ex Frigorífico IPSA, sumándose los ex trabajadores.

SEÑOR DEUS.- Trabajé durante veinte años en el Frigorífico Industrial Pando fundado en el año 1978 o 1979. Comencé a trabajar en el año 1981 y alcancé un cargo de confianza, gerente de administración y de informática ligado a la gerencia general y a quien era su dueño en aquel momento.

El Frigorífico tuvo puntos muy buenos de crecimiento y de exportación en la década de los ochenta y en los noventa se fue posicionando en inversiones. En ese momento, se convirtió en una planta modelo y gracias al buen trabajo edilicio en su momento, hoy por hoy la planta, a pesar de haber pasado tantos años de su refacción, cuenta con una infraestructura muy buena como para no hacer grandes erogaciones. Con una inversión, no diremos austera pero sí ajustándonos el cinturón, y con poco capital la podemos refaccionar para salir adelante.

Cuando vinieron los amigos de la cooperativa con buenas ideas, vimos que la planta estaba en condiciones. Ustedes preguntarán por qué si la planta estaba en condiciones, se liquidó. Hay varias especulaciones al respecto; tal vez era un momento del país fines de los noventa con problemáticas empresariales. Quiero manifestar es una opinión personal, subjetiva que los concordatos eran un buen negocio. La planta podría haber seguido funcionando en buenas condiciones pero se fue a concordato y los proveedores trataron de recuperarla; se recuperó en parte, me refiero a la deuda que tenía el Frigorífico con ellos, pero cobrada la misma, se dejó cesante. Es una pena porque se trata de una planta que está muy bien, que se puede recuperar, que contaba con doscientos y pico de trabajadores y tiene todas las condiciones para trabajar en el mercado local a "full" así como en mercados internacionales.

Pando necesita revitalizarse nuevamente con empresas de esas características; quedaron atrás la Hilandería del Sur, HISUD, y existe gran problemática con la fábrica Metzen y Sena de Olmos. Actualmente está el Frigorífico ONTILCOR S.A, pero el Frigorífico Industrial Pando siempre fue un modelito y creo que se puede sacar adelante sin invertir demasiado.

En cuanto a inversiones, la idea de la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana es buscar socios privados. Hice un planteamiento en ese sentido y estuve hablando con personas que tienen interés en invertir en la planta. La intención es ir paso por paso; tenemos clientes para comenzar a trabajar en lo que es el façon, compra en planchada y luego seguir con el tema de las exportaciones.

Soy conocedor del tema y por ese motivo me embarco en esto, porque tengo fe, sé que podemos salir adelante. La ciudad de Pando necesita que esta industria vuelva a funcionar, por las familias que quedaron fuera y le tienen un amor profundo al Frigorífico Industrial Pando. Insisto, la planta podría haber seguido funcionando pero tal vez existieron otros intereses.

SEÑOR ANZA.- Formo parte de la Directiva de la Cooperativa como secretario.

El proyecto de recuperación del ex Frigorífico IPSA surge, fundamentalmente, por la necesidad de los trabajadores de esa industria frigorífica y de un grupo importante de trabajadores del eje de la Ruta Nº 5 que en determinando momento, producto de la represión antisindical, quedaron excluidos de la industria; me refiero a trabajadores calificados en los diferentes quehaceres de una planta frigorífica. Muchos de los ex trabajadores de IPSA, hasta el día de hoy, después de diez años, continúan trabajando en changas y no han podido incorporarse al mercado laboral. Además, muchos de ellos quedaron enfermos y otros han muerto debido a enfermedades contraídas en el propio frigorífico. A través de una iniciativa de la Comuna canaria "fomento del cooperativismo y recuperación de empresas en el departamento de Canelones", los trabajadores empezamos a trabajar en forma conjunta con ella y con la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay a fin de elaborar un proyecto que sea viable y sustentable, y que nos dé la posibilidad de recuperar esta unidad productiva, realmente necesaria para el departamento y para los trabajadores. Además, es una industria clave en los temas del país y del departamento. Fue así que comenzamos la difícil tarea de armar una cooperativa en un proyecto productivo, socializador y profundamente distributivo; un proyecto diferente, nuevo, administrado por los trabajadores; una empresa recuperada por los trabajadores con una concepción diferente y con un vínculo permanente con la comunidad en la cual está insertada esta planta, que forma parte de lo que es la idiosincrasia de los trabajadores y de lo que son los principios del cooperativismo. Quiero dejar claro que el hecho de que los trabajadores administren y autogestionen una planta de este tipo no significa dejar de lado nuestra concepción como clase obrera, que es la que sustentamos. Recuperar una planta de este tipo significa que vamos a ser gestionadores de nuestro trabajo.

Entonces, se elaboró un proyecto. Primero se juntó a los trabajadores; mancomunamos los esfuerzos. Se formó una cooperativa de más de doscientos trabajadores de las zonas comprendidas por la Ruta Nº 5, el Santoral y la Ruta Nº 8. La mayoría de los trabajadores tienen el saber hacer, tanto del arte del cuchillo como de la gestión de una planta frigorífica. Muchas veces, se dice que los trabajadores tienen incapacidad en algunos temas de gestión. Acá mancomunamos los esfuerzos de los compañeros administrativos, los responsables de mantenimiento, los mecánicos, los electricistas, los oficiales de cada lugar, los peones, los encargados de las aguas residuales, los jefes de planta, etcétera. Desde el punto de vista de la mano de obra calificada, contamos con compañeros que han ido a enseñar el tratamiento del cuero a Bolivia y a Chile. Hay compañeros que han enseñado el corte Chile, por ejemplo, a todas las plantas que hoy existen en el país. También tenemos compañeros que tienen habilidad en las playas de ovinos de hoy en día que se están construyendo en forma invertida debido a la sanidad. Los compañeros que integran la cooperativa son quienes están dirigiendo este tema. Menciono todo esto para que sepan acerca del conocimiento que nuestros compañeros tienen sobre la industria.

IPSA fue uno de los primeros frigoríficos en registrar el ganado desde que entraba hasta que salía. O sea que el productor que vendía sabía en segunda balanza cuánto peso tenía. Estaba todo registrado a través de la informática, de la robótica y de un trabajo ejemplar realizado por el compañero Deus. Y recién hoy, a diez años, esto se está instrumentando en el conjunto de la industria a través de la trazabilidad y el sistema informático.

¿Qué planteamos nosotros? La elaboración de un proyecto. En su momento, pedimos ayuda y participaron la Federación, la Comuna Canaria, el economista Olesker, hoy Ministro de Salud Pública. Armamos un proyecto y lo presentamos al Banco de la República. Los trabajadores éramos dueños de la maquinaria y el Banco de la República era dueño de la planta; tenía prendada la planta y era acreedor privilegiado. Los trabajadores éramos acreedores privilegiados de la maquinaria. Reitero: elaboramos un proyecto y lo presentamos al Banco de la República. Contestó que no tenía interés en este tema. Se remataron la planta y la maquinaria, que fueron compradas por el Banco de la República. De hecho, hoy hay un litigio por la maquinaria. Los rematadores pretenden un dinero; los abogados hablan de otro. Pero hoy, a diez años, los trabajadores todavía no hemos cobrado. Nuestra idea era poner esa maquinaria y todo ese dinero al servicio de la recuperación de la unidad productiva. Además, los trabajadores íbamos a poner entre US$ 150.000 y US$ 200.000 en mano de obra y, al mismo tiempo, pedíamos un préstamo.

Finalmente, este proyecto no caminó.

Entonces, a través de la Unidad de Recuperación de Empresas de la Comuna canaria y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, elaboramos un nuevo proyecto, que acabamos de entregar a la Presidencia de la Comisión. En él participaron los Ministerios de Ganadería, Agricultura y Pesca, de Trabajo y Seguridad Social, de Industria, Energía y Minería, la Corporación Nacional para el Desarrollo, la Federación de Cooperativas, los trabajadores y la Comuna canaria. Este proyecto apunta fundamentalmente al mercado interno con gente que hoy trabaja a façon, que tiene sus clientes pero tiene problemas para faenar. Todos sabemos que hoy la industria faena más que nada para la exportación y, si hubiera más materia prima, más exportaba porque hoy lo único que tiene que hacer es elegir los mercados dado que están todos abiertos. Los precios internacionales son excelentes, como nunca. La rentabilidad neta de la industria frigorífica en la exportación es impensada desde hace años y no baja del 30%.

En la elaboración de este proyecto y en los números expuestos en él se puede apreciar su rentabilidad.

Luego de elaborado el proyecto, nos presentamos ante la Corporación Nacional para el Desarrollo y le solicitamos que proporcionara las garantías desde el punto de vista económico para recuperar esta unidad productiva. Los trabajadores ponemos el conocimiento, la mano de obra, el proyecto, el saber hacer, los clientes hemos llegado a un acuerdo con la Unión de Vendedores de Carne para la compra de determinado porcentaje y en determinadas condiciones de la carne que se procese, los façoneros y la venta en planchada. En la actualidad, quienes venden en el mercado interno, con ventas de hasta un millón de kilos que era la que antiguamente tenía el frigorífico, terminan comprando los puchos de exportación en determinados frigoríficos porque a veces no tiene la mercadería para vender a los carniceros y, en consecuencia, no llega a la mano del consumidor.

En este momento, este proyecto está en la órbita de la Corporación Nacional para el Desarrollo que contrató una auditoría externa para evaluarlo. La auditoría externa ya informó a la Corporación Nacional para el

Desarrollo y dijo, a grandes rasgos, que este es un proyecto viable, sustentable, con posibilidades de pago y de repago. Estamos pidiendo US$ 2:360.000 al Banco de la República; por otra vía, dicho proyecto ingresó a las licitaciones del Banco. También solicitamos a la Corporación Nacional para el Desarrollo que sea garantía de este proyecto. En este dinero se incluye la puesta en funcionamiento de la planta, la compra de los equipos, el capital de giro necesario para comenzar las actividades, los clientes. Pero no contamos a los clientes externos porque apuntamos al mercado interno, ni a las compras del Estado, a través de la UCA.

Deseo informar que el Estado ya hizo dos licitaciones para la compra de carne y no las otorgó a nadie porque las ofertas recibidas fueron de clientes que incumplieron con el Estado. | Ahora hace un tercer llamado; sin las compras del Estado, rondan los quinientos o seiscientos mil kilos para captar. El Estado está comprando alrededor de dos millones de kilos mensuales y, además, paga un precio mucho más elevado del que establece este proyecto, que está a la baja.

Los evaluadores que contrató la Corporación en forma externa para que haya una mayor transparencia en cuanto a la información, dicen que con los clientes que tenemos y los compromisos que hay, es rentable como dije anteriormente y tiene posibilidades de pago y de repago. Además, si se faena la mitad de lo que prevé el proyecto, y el precio baja un 10%, igual es rentable y tiene posibilidades de pago y de repago.

Este proyecto plantea, en primera instancia, el ingreso de 141 trabajadores, después de 190, para culminar el proceso con unos trescientos trabajadores involucrados directamente. Después habrá que administrar el servicio de proveedores, etcétera, y el impacto positivo que genera en la zona una planta de este tipo, recuperada fundamentalmente por los trabajadores.

Nuestro primer planteo es recuperar y administrar la planta exclusivamente a través de los trabajadores; se contratarían solamente dos profesionales, que son conocedores del tema y dominan parte del negocio, fundamentalmente el área comercial. Este es el planteo de los trabajadores, pero como se decía anteriormente, estamos abiertos a realizar acuerdos con algún capital privado que permita recuperarlo. Los trabajadores siempre estamos abiertos en forma positiva, y más para recuperar una industria de este tipo. Si la recuperamos exclusivamente los trabajadores, por nuestra concepción y por todo lo que dice el proyecto, mejor que mejor. Los trabajadores vamos a demostrar ya lo estamos haciendo en este proyecto que es viable y sustentable.

A nuestro entender se recurre a la Comisión de Legislación del Trabajo cuando hay un problema; se mete el gato arriba de la mesa, se plantea el problema a los legisladores de la Comisión y vemos cómo ayudan a apagar determinado incendio. Como trabajadores creemos que la Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho para aportar a estas cuestiones, fundamentalmente en la recuperación de empresas, en este caso en el departamento de Canelones, pero puede ser en cualquier parte del país. Por ese motivo recurrimos a ella pero, además, porque creemos en la calidad de sus integrantes; conocemos a muchos de ellos personalmente; algunos son personas públicas y sabemos cómo exponen y trabajan en forma positiva.

Pedimos a esta Comisión que impulse este proyecto y la recuperación de esta unidad productiva. Ustedes sabrán con quién comunicarse y cómo empujar estas cuestiones que son vitales para los trabajadores ya que nos va la vida en esto. Además, teniendo en cuenta que involucra a Pando otrora ciudad industrial que está en decadencia en un montón de cuestiones. Creemos que se está apuntando a revitalizar la zona oeste y, fundamentalmente, Canelones.

SEÑOR DEUS.- Quiero hacer una acotación a lo que expresaba mi compañero Anza.

No nos dirigimos solamente en una línea; no estamos como los caballos que no ven hacia los costados. El mirar solamente hacia adelante nos puede llevar a buscar un objetivo equivocado.

Consideramos que estamos mirando hacia adelante en una apuesta que es viable, porque hicimos todos los estudios necesarios. Acá no hay ninguna improvisación. Estuvimos consultando gente capacitada en todas las áreas, contamos con el aporte del trabajador del área de producción, del área de servicio y también con gente conocedora del tema. Para la gente que no tiene conocimientos del cooperativismo, a través de la Universidad, se va a impartir clases sobre ese tema.

Quiero hacer un enganche con respecto a lo que planteaba el señor Anza en cuanto a que los trabajadores nos tenemos fe. Sí; nos tenemos fe porque aquí no hay improvisación, no hay utopías. Estamos convencidos de que, a través de estudios bien realizados, vamos a recuperar la planta.

Cuando comenzamos con este proyecto, el Presidente del Banco de la República, Fernando Calloia, dijo que veía con buenos ojos el hecho de que fuera una empresa que combinara una cooperativa con capitales privados. Nosotros estamos abiertos a esa posibilidad; hay inversores interesados en este proyecto. No estamos cerrados a la forma en que se deben hacer las cosas; no estamos encaprichados en que sea una cooperativa. La gente sabe muy bien que al ser cooperativista se sigue siendo trabajador, se tiene un cargo y hay que ocuparlo; son trabajadores como antes, por más de que sean dueños. En nuestra idiosincrasia debemos entender que pasamos a ser cooperativistas, pero también un trabajador que debe ocupar un cargo y asumir lo que manden los superiores.

Dentro del proyecto también se establece que hay que contratar gente idónea para que funcione; esto está en la tapa del libro. Yo conozco mucha gente, compañera mía durante esos veinte años, con mucha capacidad. En el proyecto está implícito que debe haber gente competente en cada área, si no la empresa se viene abajo.

El que ha trabajado en la industria frigorífica sabe muy bien que hay tres puntas. Primero está la compra del ganado en pie ahí está la parte medular del frigorífico, luego el área de producción, con una muy buena administración, y por último la salida, que es donde se cocina todo. Esos son los tres pasos fundamentales. Es necesario que se haga una buena compra, a precios competitivos, que adentro se maneje bien y se haga una buena producción, que salga adelante a través de una buena administración y que haya una buena cabeza gerencial que haga la gerencia.

Una vez que nos visitó un Vicepresidente de la República nos dijo "Pero ustedes tienen una estructura pequeña en cuanto a que no hay burocracia privada". Se sabe que la burocracia no es privada, sino del Estado. Él se refería a que había pocas personas manejando una estructura, y que era muy competitiva.

Nosotros estamos convencidos de que esto funciona con un equipo de personas enclavado en cada lugar. Esas personas tienen que tener pleno conocimiento y ser competitivas, y nosotros las tenemos. No se trata del sueño del pibe que quiere reflotar esta planta debido a la necesidad de volver a ocupar doscientos o trescientos puestos de trabajo que es lo que anhelamos para que exista nuevamente la ciudad que se ha venido desmaquillando por decir una palabra diferente con respecto a Pando en la órbita industrial y se revitalice con el apoyo de toda la sociedad, de los legisladores, de la comuna canaria, de la Corporación Nacional para el Desarrollo y de este Uruguay productivo que plantea el Gobierno. |Aquí no hay utopías sino hechos concretos. El proyecto por escrito está a disposición de los señores legisladores y en él venimos trabajando hace dos años y figuran todos los temas analizados.

Estamos abiertos a cualquier consulta.

SEÑOR ESTÉVEZ.- Me parece que no es poco importante destacar desde hace dos años que nuestra cooperativa se encuentra prestando servicios recomendados, como alternativa a las empresas tercerizadas dentro la industria, que era algo muy común, principalmente antes de 2002, aunque después fue decayendo un poco. Hemos tenido visitas internacionales de Venezuela y Rusia, que han hecho un reconocimiento de la calidad del trabajo. Me parece muy importante resaltar esto, porque recién se comentaba el tema de la Gerencia y contamos con mucha cantidad de personal capacitado en el arte del cuchillo, el desosado y la faena; hemos hecho pruebas en otros lugares y nos encontramos bien en ese tema. Creo que estamos siendo un modelo de gestión de lo que es una cooperativa; hemos recibido muchos cursos por parte de la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay, que fueron muy positivos para el conjunto de los compañeros, y esos cursos van a seguir adelante porque todo eso une al grupo. Hay un grupo muy lindo de compañeros y en el momento estamos trabajando aproximadamente treinta y cinco personas. Nos gustaría que estuvieran trabajando las trescientas personas que integran la cooperativa, pero han pasado más de cien, porque siempre se intenta hacer rotar el personal para que todos vayan ganando su jornal, dentro de las posibilidades que hay.

SEÑOR VIDALÍN.- Doy la bienvenida a los amigos de Pando.

Voy a hacer dos o tres preguntas, pero a sugerencia de mi querido amigo, el Diputado Tierno, también del departamento de Durazno, voy a narrar una experiencia que tuvimos, semejante a la vuestra, no por tratarse de una cooperativa sino de la recuperación de un frigorífico que tenía deudas de BPS, DGI; no sé cuál era el problema que no le faltaba tener. Allí se comenzó, simplemente, con la expectativa de abastecer el mercado interno y hoy se ha transformado hasta que abre el frigorífico inglés; mejor dicho BPU en el mayor frigorífico de Durazno, superando a otros que tienen una larga trayectoria. Hoy tiene casi cuatrocientos empleados, todos los mercados externos abiertos, y tanto el señor Diputado Tierno como yo estamos realmente orgullosos del funcionamiento, el trabajo y el relacionamiento entre obreros y patrones, patrones y obreros.

Por lo tanto, en lo personal, veo con muy buenos ojos este emprendimiento, y a partir de allí quiero realizar dos o tres planteamientos. Estamos frente a la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana. El término "bolivariana" me suena a vinculación con Venezuela.

Me señalan que no. ¡Qué pena! Me hubiese encantado que me dijesen que sí pero, igual, ese término nos puede abrir alguna otra puerta. Las apreciaciones del señor Deus me hacen pensar por eso es que realizaba esa pregunta sobre el significado del término "bolivariana" que también están abiertos a posibilidades de asociación con inversores privados. En ese sentido, con posterioridad a esta sesión les haré llegar alguna posibilidad, como forma de colaborar con la idea que tienen ustedes, para que pueda transformarla en realidad.

SEÑOR TIERNO.- Saludo a la delegación de la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana.

La verdad es que por nuestro trabajo como Edil en los cinco años anteriores, porque en Durazno se dio la recuperación de Frigoyi a lo que se refirió el señor Diputado Vidalín y ser amigo de uno de sus empresarios, porque está en proceso de apertura un frigorífico modelo a nivel de América Latina, según dicen los inversores, y por la experiencia que tenemos al haber visitado la planta que tiene capacidad para faenar dos mil cabezas y va a empezar faenando mil doscientas, nos metimos en el tema del frigorífico del que no conocíamos absolutamente nada.

Voy a hacer una pregunta concreta. Quisiera saber si el dueño de IPSA era el señor Passanante. ¿Estamos hablando de la misma industria?

SEÑOR DEUS.- No; el señor Passanante era dueño del Frigorífico ONTILCOR, Matadero Pando. Aquí el dueño original fue Frigorífico Centenario y Frigorífico Cristiani Hermanos, quedando luego, del Frigorífico Centenario, el señor Enrique Goldwasser, que hoy sigue integrando ese frigorífico.

SEÑOR TIERNO.- Gracias por sacarnos la duda.

Por el informe que hizo el señor Anza, que fue muy claro le agradecemos porque quedó muy claro el proceso que han venido teniendo, vemos que hay una experiencia y un capital humano muy importante en la cooperativa, lo que es fundamental para cualquier emprendimiento. Por conocer varias empresas recuperadas en nuestro país, sobre todo en la zona de Canelones y Montevideo, me imagino que deben haber tomado contacto con esas experiencias en los años en los que han venido trabajando en este emprendimiento que consideramos que puede llegar a buen puerto en la medida en que lo vea con buenos ojos quien lo tiene que financiar, que es el Banco de la República, y la Corporación como garantía.

Seguramente en el informe que acercaron a la Mesa figurarán estos datos, pero quisiera preguntar qué capacidad de faena tendría la fábrica al inicio, por lo menos, y si se han acercado a la nueva Presidencia de la República. Por conocer al señor Presidente sabemos que el tema de los frigoríficos le interesa, y mucho y es muy cercano a él, por lo que quisiera saber si han mantenido contactos.

SEÑOR ANZA.- Hemos tenido contacto con los trabajadores que han recuperado empresas, muchos de ellos sindicalizados en el PIT CNT, otros pertenecientes a la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas por los Trabajadores ANERT, y muchos a la Federación de Cooperativas.

En cuanto a si el señor Presidente de la República tiene conocimiento de este proyecto podemos decir que sí, ya que le fue entregado por el señor Intendente actual de Canelones, que ha trabajado muchísimo en este tema, el ingeniero agrónomo Estanislao Chiazzaro, que también es uno de los impulsores del del cooperativismo y de la recuperación de empresas en el departamento de Canelones. Él lo entregó en mano propia hace aproximadamente dieciséis días

Por otra parte, podemos decir que con las instalaciones que tiene hoy el IPSA y, como marca el proyecto, los trabajos que hay que realizar sin agrandar nada, tiene una capacidad de faenar 350 bovinos diarios, dos mil ovinos y mil quinientos suinos.

SEÑOR VIVIÁN.- Saludo a los compañeros y a la delegación en general, a quienes conozco por distintas actividades sociales del departamento de Canelones. He leído acerca del emprendimiento y sé la importancia que tiene el proyecto, por lo que significa para este departamento. Ubiquemos el lugar físico del frigorífico: estará a pocos kilómetros de la zona urbana de Pando. Esa es una zona muy castigada por el entretejido social que tiene; recordemos que ahí se ubica gran cantidad de asentamientos del departamento, principalmente en la Ruta Nº 8.

La puesta en práctica de este emprendimiento va a significar, de alguna forma, un ingreso importante para la zona por los 300 puestos de trabajo que tendrá el frigorífico cuando trabaje a pleno y por todo lo que conllevará en puestos indirectos.

De manera que saludo el emprendimiento. Un nuevo estilo planteaba la delegación en cuanto a las empresas recuperadas, lo que es un compromiso de la fuerza política que integramos muchos de los compañeros que están presentes aquí. Además, es importante destacar que esta actividad se llevará a cabo nada menos que en el área de la cadena alimenticia. Vemos la realidad actual del mundo y advertimos que se abren muchos mercados, producto del esfuerzo de un Gobierno responsable en ese sentido, y los trabajadores tienen mucho para aportar por su conocimiento y su experiencia en la apuesta a un país productivo, con justicia social.

Me sumo a algo que se planteó en el intercambio de opiniones con relación al impulso. Me consta que la Comisión dará impulso para que el proyecto comience a caminar lo antes posible; ese es el espíritu de esta Comisión cuando recibe a las delegaciones por problemas de trabajo y demás.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero informar a los integrantes de la Comisión que la Cooperativa presentó un informe muy completo, que vamos a distribuir entre todos los Diputados, que consta de un análisis de la Cooperativa, de los antecedentes del Frigorífico desde su cierre en junio de 2000 que llevó a que, después del trámite judicial, el Banco de la República fuera el único propietario del inmueble y de la maquinaria, de un análisis de mercado, de un análisis productivo y de un análisis económico, y de alguna manera, plantea las alternativas para recuperar una unidad productiva que, en su momento, llegó a ocupar a 300 trabajadores.

Corresponde a la forma de trabajo de la Comisión analizar este tema y ver cuáles son los pasos que puede dar en torno a este asunto, dado que hay algunas características que nos parecen importantes, entre otras, el hecho de que esté involucrado el Banco de la República, cuando el país se está planteando desde hace unos años intensificar el desarrollo productivo, la recuperación de unidades productivas y el papel que los trabajadores están cumpliendo en ese sentido.

Me parece que el informe que traen los integrantes de la Cooperativa merece ser analizado por la Comisión, que debemos mantener el intercambio con la Cooperativa y estudiar cuáles son las alternativas. Digo esto porque, sin duda, el análisis de esta situación requerirá asesoramiento técnico que nos ayude, para hacer un trabajo serio al respecto. La Comisión no les va a decir: "Compartimos el proyecto", si no lo hemos leído, porque no corresponde. Nos parece que una forma seria de trabajo es decirles que vamos a analizar el proyecto, que vamos a pedir ayuda técnica y que, luego, nos comunicaremos con ustedes para ver cuáles son las alternativas a seguir.

SEÑOR VIDALÍN.- He visto con muy buenos ojos la utilización de algunos términos adecuados a nuestro tiempo, como "trazabilidad". Hoy por hoy, para conquistar los mercados externos, tenemos que pensar, precisamente, en eso.

Además, he visto con muy buenos ojos que no solo tienen la posibilidad de faenar bovinos, sino también ovinos y suinos. Indudablemente, quienes estamos en el interior del país hemos tenido que aprender algo más de esto con nuestros colegas, como el señor Diputado Tierno, y sabemos de la existencia del ganado bovino, pero frente a tantos frigoríficos que hay y a los que se nos vienen, que van a estar faenando tantos animales por día, es realmente trascendente la posibilidad de que tengan una planta de ovinos y suinos.

Como canarios del interior del país que somos, confiamos en la oveja; esta tiene mercados que Uruguay aún no ha sabido explotar. Lamentablemente, nuestros productores se han ido entregando en ese sentido, porque la oveja da mucho más trabajo en cuanto al cuidado y al mantenimiento que el bovino, pero como en tantas otras oportunidades, en el momento en que los bovinos comiencen a escasear, será la oveja la que permitirá a nuestro país continuar con los mercados abiertos en el exterior.

Muchas gracias.

SEÑOR DEUS ÁLVAREZ.- Nosotros contamos con una planta modelo para la parte ovina pensando en su momento de producción- que se encuentra en óptimas condiciones. Diferentes autoridades que hicieron relevamientos no podían creer que la planta, luego de nueve o diez años, se mantuviera en esas condiciones. También es compartida con la parte de suinos.

Con relación a lo que mencionaba el señor Diputado Vidalín sobre la trazabilidad, quiero decir que nosotros fuimos vanguardia, cuando recién se comenzaba a hablar en el INAC sobre la trazabilidad y su importancia, mencionando como un país vanguardista a Nueva Zelanda, que impulsó en ese momento el seguimiento del ganado.

Como dijo hoy el señor Anza Rodríguez, logramos utilizar la herramienta de la informática fuimos vanguardistas; comenzamos en el año 1983 que nos sirvió como un instrumento vital para todas las áreas del frigorífico y para hacer un excelente control. Cuando se tomó la modalidad del ganado bovino de comprar en segunda balanza otrora, se compraba en primera balanza, para ser más justos, según el rendimiento del ganado, hicimos un sistema en el cual todo estaba enlazado en red cuando las redes no eran con UTP, como son hoy, con cables, o inalámbrica, sino que teníamos que colgarnos a través de coaxiales y a través del que se hacía un seguimiento del ganado desde que el productor o el consignatario nos lo vendía hasta su faena, teniendo ya la liquidación pronta en ese momento.

Lo mismo sucedía en el abasto. Nosotros hicimos vanguardia. Compañeros que están insertos en otros frigoríficos o en otras empresas que se dedican a vender carne, hoy nos dicen que teníamos una modalidad de informatización impresionante. Sin usar GPS en ese momento, habíamos hecho mapas digitalizados a nuestra medida para tener las rutas en las que transportábamos, porque vendíamos en los mercados de Canelones, de Montevideo y de parte de Maldonado. ¿Cómo hacíamos las rutas? Teníamos tres camiones y alquilábamos otros cuatro. También le brindábamos información sobre cómo hacer la descarga del camión. Se hacía el pedido y lo último que se cargaba el que conoce el tema de la venta de carne lo sabe era para el primer carnicero al que se le iba a vender. Luego se cerraba el camión no quiero entrar en más detalles porque hay poco tiempo y cuando el camionero salía a primeras horas de la madrugada a las tres o cuatro de la mañana; era una hora bastante interesante, ya llevaba la guía, el remito, la facturación y demás documentación necesaria.

A su vez, nosotros teníamos definida la carne destinada a cada carnicero; él no la elegía.

Entonces, contábamos con un sistema informático que fue de vanguardia. Me encuentro con compañeros que hoy están trabajando en otros lugares y me dicen que tuvimos un sistema muy bueno.

Por otra parte, el sistema de trazabilidad para nosotros fue importante, en momentos en los que se estaba en conversaciones en el INAC.

SEÑOR OLIVERA.- Voy a ser breve porque comparto en todos los términos las intervenciones de los señores legisladores y de los trabajadores.

No quiero dejar pasar la oportunidad sin mencionar un aspecto no menor en esta situación. Me refiero al aspecto filosófico es el que nos mueve relativo al desafío de las nuevas formas de participación de los trabajadores, para ser destino de su propia forma de distribución de la riqueza, en un mundo donde el modelo de la superexplotación y del capital se cae a pedazos todos los días.

En esto debemos tener un poco de visión de futuro. Sabemos que los frigoríficos están siendo comprados por multinacionales. Ello representará un gran riesgo en los momentos en los que la industria frigorífica ya no sea rentable. ¿Cuál va a ser el destino de esas plantas? Posiblemente se transformen en grandes esqueletos vacíos. Inclusive, podemos llegar a tener problemas de faena y de abastecimiento interno. Por eso me parece que esto debe estar enmarcado en un nuevo modelo de país. La exportación es sumamente importante pero también lo es el abastecimiento interno. En algunos momentos como ustedes dijeron- el mercado interno deja de ser atractivo y, en consecuencia, se produce una escalada de precios y, a veces, se atiende con materia prima residual, que no tiene valor de exportación.

Entonces, este es un desafío importantísimo.

Coincido en que no podemos dar una opinión certera sobre el proyecto. El primer desafío que tenemos es cómo conviven el análisis capital-rentabilidad con la cuestión social. En definitiva, lo que está bajo la lupa es la rentabilidad mirada desde una visión capital-renta y no como un desafío que debe considerar ese aspecto y también los elementos sociales que, muchas veces, quedan por el camino en el análisis, y, a la larga, lo pagamos con creces.

Por lo tanto, deben tener la convicción de que filosóficamente estamos de acuerdo con el proyecto. Lo que queda pendiente es el otro aspecto, que tiene otros elementos de análisis que escapan a esta Comisión. Nosotros podemos trabajar para acelerar algunos procedimientos, pero hay una serie de elementos jurídicos y financieros que van a ser metidos en el paquete aunque filosóficamente no estemos de acuerdo.

Entonces, nos comprometemos a impulsar esta iniciativa. Quien les habla tiene las garantías de la seriedad política, porque esto es encarado por el actual Intendente de Canelones y por la Federación de Cooperativas, que se ha caracterizado por una gran seriedad política y económica y por la sustentabilidad de sus proyectos. Es decir que partimos de garantías muy importantes para que esto tenga sustento económico y político, y sea viable.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión va a analizar el tema y, luego, se comunicará con ustedes. Concretamente, vamos a proponer que los señores Diputados Olivera y Vidalín analicen la situación con el apoyo técnico correspondiente, ya que en sus intervenciones han expresado con mucha claridad su conocimiento del tema. Esto nos parece importante a fin de poder concretar los compromisos que asumimos.

No podemos extendernos más en esta entrevista porque tenemos otras delegaciones de trabajadores y de empresarios esperando para ser recibidos.

Les agradecemos su presencia. El intercambio ha sido muy productivo.

SEÑOR ANZA RODRÍGUEZ.- Agradecemos a la Comisión por recibirnos. Estamos a las órdenes de todos los señores Diputados y, en particular, de los que ha mencionado el señor Presidente.

(Se retiran de Sala integrantes de la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana, COOTAB)

(Ingresan a Sala trabajadores de la empresa Nikter S.A.)

—— La Comisión da la bienvenida a una delegación de Nikter S.A, integrada por la señora Lourdes Yenny Acevedo y los señores Erwin Daría Rattin y Ángel Ramón Amestoy, que están nucleados en el Sindicato de Trabajadores de Seguridad, en FUECI y PIT-CNT

Pedimos disculpas por la demora en recibirlos. Lo que sucede es que la Comisión está intentando entender las problemáticas que traen las diferentes delegaciones y no hacer una cuestión formal en cuanto a que simplemente expongan y no saber realmente el contenido.

Sabemos que tienen una situación de conflicto importante, de pérdida de puestos de trabajo, prácticamente a partir del abandono de las actividades por parte de una empresa transnacional.

SEÑOR AMESTOY.- Antes que nada, quiero señalar que formo parte de la Dirección Nacional de FUECI.

A modo de breve introducción, la idea es que los compañeros trabajadores directamente planteen la situación a la Comisión.

Como decía el Presidente de la Comisión, el señor Diputado Puig, se trata de una empresa en el área de informática, una multinacional, que desde hace unos cuatro meses efectivamente no está trabajando en uno de los sectores. Es decir, los trabajadores iban y no trabajaban; no hacían absolutamente nada, lo que en principio evidentemente llamó la atención. Después de cuatro meses de no trabajar, que significaba una pérdida de salario porque los trabajadores tenían un salario fijo y comisiones, deciden organizarse sindicalmente y lo primero fue aclarar cuál era la situación laboral. Hubo varias instancias en DINATRA, donde nos encontramos con varias cosas, algunas de ellas conocidas por los trabajadores.

En primer lugar, la empresa había migrado su plataforma de trabajo hacia Asia. Su herramienta de trabajo es virtual, es a través de internet; servidores y demás ya estaban en Asia. El local de la empresa está en venta; es propiedad de uno de los accionistas. Se solicitó varias veces a la empresa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social saber cuáles eran sus planes de futuro, qué posibilidades tenía de reubicar a los trabajadores en algunas de las otras áreas, ya que una de ellas no tenía nada o si había perspectivas de tener nuevos clientes. Nunca pudieron presentar plan de negocios. Hubo un montón de contradicciones, idas y venidas. Lo único que nos quedó claro es que no va a haber más clientes, que en esa área no se trabaja más, que no tenían nada planificado para hacer y no dieron en ningún momento garantías de continuidad. Otras de las áreas de la empresa efectivamente están trabajando, pero lo que están haciendo es migrar todas las bases de datos hacia otros lados. Se están preparando para irse.

Los trabajadores antes de organizarse sindicalmente habían solicitado ser incluidos en el seguro de desempleo, ya que la situación era absolutamente irregular. La empresa siempre se había negado a eso. Cuando se organiza el sindicato y mientras estamos en las negociaciones, ahí sí, la empresa decide enviar a un grupo importante de trabajadores al seguro de desempleo. Los trabajadores entendimos que la empresa no tenía ningún plan de negocios ni estaba proyectando absolutamente nada. Se preguntó en México, que es la casa matriz, y los representantes de la empresa nos dijeron directamente que no estaban ni siquiera buscando nada para sustituir. Entendimos que había una desvinculación de hecho, y que con la rebaja salarial y demás, eran despidos indirectos. Entonces, planteamos que se cambiara la carátula de seguro de desempleo y que se asumiera que evidentemente estaban desvinculando a los trabajadores, que no era algo provisorio por cuatro meses, que se pagara la indemnización por despido y demás. Se negaron en todo momento. El primer temor de los trabajadores era que la empresa se fuera de un día para el otro, porque evidentemente lo puede hacer, no tiene nada en garantía en el país y quedarían sin cobrar sus créditos laborales.

Después de la ocupación, que está desde el 26 de mayo, la empresa ha reconocido a nivel bipartido que efectivamente por lo menos una de las áreas no va a hacer más nada, y la idea es despedir a todos los trabajadores. Los que quedaban ahora también los envió al seguro de paro. Ya está planteando ante el BPS que se trata de desvinculación definitiva, y que esa sería la causal. Hoy por hoy, la empresa quiere pagar la indemnización por despido en cuotas. Los trabajadores entendemos que no están dadas las condiciones para confiar en la empresa. Por un lado, dicen que la empresa está totalmente firme, que es económicamente estable pero, por otro, ofrece pagar las indemnizaciones en cuotas. Se le planteó que presentaran alguna garantía, ya fuera a nivel de depósito en Juzgado laboral, a la orden de Juez laboral, etcétera, para que los trabajadores pudieran acceder a la indemnización por despido. Hoy por hoy, se está en esas negociaciones. Los representantes de la empresa en Uruguay han cambiado constantemente. La última reunión con el abogado que presentaron nos dijo que la empresa no tiene representante legal en el país, el que estaba fue despedido. Los que estaban como gerentes serán a futuro representantes legales, pero hoy no los tiene. Y el abogado que la está representando en ningún momento y se lo planteamos ha presentado un poder para

pleitos. Entonces, no sé con quién estamos negociando. Los trabajadores han mantenido una negociación telefónica con uno de los accionistas desde México yo hablé con él, que aparentemente plantea que lleguemos a un arreglo definitivo. Concretamente, hasta ahora la situación está en eso.

Los trabajadores entendemos que hay una desvinculación real. La empresa si se quiere ir, se va, pero tiene que pagar los créditos laborales pendientes y queremos garantías de que los paguen efectivamente. Esto es como un banco. Se les está pidiendo un crédito a los trabajadores por algo que les deben, y como no son personas de absoluta confianza lo han demostrado; han contradecido un montón de cosas, inclusive hasta el Ministerio, lo que quedó registrado en actas, pedimos las garantías para eso. Además, si son tan solventes por qué no pagan, pues en definitiva estamos hablando de no más de US$ 65.000 para una empresa que factura millones en el área informática.

SEÑOR GROBA.- Lamento tener que recibirlos en esta situación, hubiera preferido hacerlo en otra, pero esta es la realidad que hoy tenemos.

En primer lugar, quisiera saber cuántos trabajadores están afectados por este problema en la empresa.

Sé que hubo cuatro reuniones en DINATRA por este tema. En mi opinión personal no involucro a ningún miembro de la Comisión la única garantía es el pago contado de los despidos. Los despidos en cuotas han sido una formalidad desde hace muchos años, que todos los empresarios utilizan aunque tengan solvencia y se ha transformado en una modalidad. Naturalmente, debe haber existido un planteo por parte de los trabajadores en DINATRA en cuanto a que la única y mejor garantía es el pago a contado.

Quisiera saber de cuántos trabajadores estamos hablando.

Por otro lado, ante el planteo de los trabajadores del pago al contado por la cifra que acaban de mencionar, me gustaría saber cuál ha sido la propuesta y, en el marco de la conciliación, cuál ha sido la opinión del representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ante el planteo de los trabajadores.

SEÑOR AMESTOY.- Estamos hablando de una empresa que tiene en total 70 trabajadores. El sector en particular tiene 20 personas. Obviamente, la primera propuesta, es que el pago se haga al contado y ante la DINATRA. En ese momento se firma el convenio, se entrega la ocupación y se terminó el asunto. Pero estamos hablando de una empresa que ni siquiera factura en el país, porque el trabajo que hacen aquí es para México; se factura en México, acá se presupuestan los gastos mensuales y envían directamente ese dinero.

La administración de la empresa, cuando comenzó la merma de trabajo y demás, planificó dentro de su presupuestación el despido de los trabajadores, cosa a la que no habían accedido. En ese punto planteamos dos cosas. Primero, que los trabajadores hoy en el seguro de desempleo se ven afectados porque en el último semestre que se envía la planilla de salarios al BPS, estos se rebajan de $ 3.000 a $ 5.000 mensuales. Por lo tanto, el seguro de desempleo también es menor de lo que históricamente ganaban los trabajadores. Segundo, las garantías obviamente, serían ante la DINATRA; no hay otra.

Como dije, nosotros planteamos el pago contado. La negociación ha llevado a que, inclusive, los supuestos representantes legales en Uruguay, plantearan hasta seis cuotas pagas en promedio de un salario por mes, pero no están dadas las garantías. El propio Ministerio planteó que esta empresa mañana se puede ir y, como es virtual, no hay forma de retenerla. Inclusive, la propiedad que estamos ocupando es de un accionista, ni siquiera es de la Sociedad Anónima, sino que la arrienda al accionista.

Pensando en destrabar el conflicto de una vez por todas, planteamos que si la empresa ofreciera una garantía, un depósito a nombre de un Juzgado laboral, accederíamos al pago en dos o tres cuotas y, si no cumple, se ejecutaría. Además, nos interesa buscar una forma para que no suceda lo mismo con los 50 trabajadores que quedan. Se deberían analizar los instrumentos para que la empresa ofrezca verdaderas garantías para el pago de las indemnizaciones. Esta es la primer área que cierra, pero las otras siguen el mismo camino. Entonces, proponemos que ofrezcan un aval, que quede un antecedente para los otros 50 trabajadores.

Además, cabe acotar que a nivel sindical son muy poquitos los que quedan; todos los delegados sindicales y el núcleo militante se va ahora.

SEÑOR OLIVERA.- No queda claro si los interlocutores de la empresa son válidos para este tipo de acuerdo.

A su vez, por lo expuesto, aparentemente no habría sustento patrimonial en el Uruguay, en caso de que mañana la empresa decida irse.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- ¿La empresa a qué se dedica? ¿Es importadora de software o hace servicios?

SEÑOR AMESTOY.- Desarrolla software y servicios para celulares: ringtones, chat y demás.

Con respecto a la pregunta del señor Diputado Olivera, debo decir que en principio, cuando comenzaron las negociaciones, había un interlocutor válido que era el representante legal de la empresa en el país, pero fue despedido. Hoy por hoy la Gerencia de la empresa tienen que nombrar un nuevo representante. A nivel de los abogados empezó a actuar un nuevo profesional, que ahora no está más. Actualmente hay otro, pero no ha presentado poder para pleitos. Entonces, oficialmente, ante la Dirección Nacional de Trabajo no es un representante legal. Nos dijeron en la última bipartita que lo iban a solucionar, pero hoy no está solucionado.

En cuanto a las propiedades de la empresa, lo que tenemos como garantía es que estamos ocupando el inmueble, que es propiedad de un accionista que no reside en el país y, además, apagamos los servidores que están allí. Con eso evitamos que emigre una parte importante del trabajo. Pero eso no es definitivo, es una tranca. Después tenemos los bienes muebles, las computadoras, que no valen mucho, porque son muy antiguas. Esa es la garantía. Al estar apagados los servidores hay parte de la información que no la pueden sacar de allí. De todas maneras, están trabajando. Alquilaron un local en el World Trade Center a US$ 12.000 por mes. No estamos hablando de una empresa insolvente; estamos hablamos de unos US$ 50.000 o US$ 60.000 de indemnización por despido.

SEÑOR PRESIDENTE.- En realidad el planteamiento que realiza la delegación pone arriba de la mesa una situación que se da muchas veces en el país. Todos unánimemente saludamos el tema de las inversiones cuando aparecen, pero sin duda esta es parte de la realidad. Hay muy buenas inversiones que se están realizando en el país, pero hay otras que si desde el Estado no se ponen determinadas condiciones de respeto a las leyes del país, a las condiciones de trabajo y a las de seguridad para los trabajadores en cuanto al cobro de los créditos laborales, muchas veces se termina defraudándolo así como a los trabajadores. Esa es una preocupación que tenemos, porque se da muchas veces que bajo la denominación de inversiones en el país se desarrollan actitudes empresariales que defraudan al Estado y, al mismo tiempo, los derechos de los trabajadores.

En este caso, concretamente, es importante la comunicación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se arbitren los mecanismos necesarios a fin de que los trabajadores puedan recibir su salario, sabiendo que es una situación muy difícil. En la medida en que existe operación de la empresa en el país nos parece que debe haber algunos mecanismos que permitan que los trabajadores reciban el salario por el cual han desarrollado su actividad remunerada.

Esta Comisión se comunicará con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y si algún mecanismo de mediación se pudiera realizar por nuestro intermedio, estamos dispuestos a encararlo desde ya.

SEÑOR GROBA.- Completando lo que anunciaba el señor Presidente, quisiera realizar una pregunta más.

Hablábamos recién con el Diputado Vivián en cuanto a si esta empresa se va por un tema laboral, de mercado o si estamos frente a una operación de ataque contra una organización sindical, en el entendido de que la mayoría de los que están en esta situación son afiliados al sindicato. Sabemos que la empresa, con otro nombre, puede seguir su actividad en otro lado. Si fuera así, deberíamos agregar a lo que dice el señor Presidente, el monitoreo posterior de esta situación, a los efectos de que no estemos ante un mecanismo estratégico de despidos sindicales, y que la empresa vuelva a instrumentar la misma operativa en otro lugar físico y con otros trabajadores.

SEÑOR AMESTOY.- Lo que está sucediendo en Uruguay con la empresa ya sucedió en México. Los empleados trabajan para compañías de celulares mexicanas. Originalmente lo hacían en México. En algún momento resultó más barato hacerlo en Uruguay y se vinieron para acá. En México sucedió lo mismo: echaron a los trabajadores y se vinieron al Uruguay. Hoy, aparentemente las condiciones de mercado son mejores en Asia y están migrando su trabajo para allá, porque desde cualquier punto del planeta pueden hacer el mismo trabajo.

La decisión de la empresa de irse fue anterior a la creación de la organización sindical. La organización sindical surge como una preocupación que tenían los trabajadores de que iban a trabajar ocho horas y no hacían nada. Se sentaban en la computadora ocho horas a jugar al Tetris, pues la empresa no ofrecía trabajo. Es una situación extraña: no despedían, no mandaban al seguro de desempleo y tenían ocho horas a los trabajadores ahí. Evidentemente, después de pasado un tiempo, los trabajadores se empezaron a ir, hubo despidos indirectos. Cabe acotar que la indemnización por despido es mucho menor al rebajarse el último período. Estaban apostando al desgaste.

La situación que se plantea con respecto a la ida de la empresa es anterior a la organización sindical y pueden seguir trabajando tranquilamente en el país con otra razón social; pueden hacerlo tranquilamente y eso es más difícil de detectar.

SEÑOR TIERNO.- ¿Cuál era la relación de dependencia de los trabajadores con la empresa? ¿Eran contratados o trabajadores dependientes?

SEÑOR AMESTOY.- Trabajadores dependientes de la empresa, asalariados.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Quisiera encontrar una forma para que pudieran cobrar. Aunque no haya bienes patrimoniales, la empresa debe tener depósitos. ¿Han pensado iniciar un juicio laboral por despido indirecto y pedir como medida cautelar el congelamiento de los activos bancarios?

SEÑOR AMESTOY.- No hay dinero en el país. México envía directamente el presupuesto exacto cada mes.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- ¿No hay una cuenta bancaria?

SEÑOR AMESTOY.- No. Hay una cuenta para los dineros mensuales. Cada mes se solicita a México lo que se va a gastar en salarios y mantenimiento y lo envía. Ni siquiera factura acá porque los clientes están en Asia.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Tengo claro que no facturan aquí y que, por tratarse de "software", debe estar exonerado de bastantes impuestos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a ponernos en contacto con el Ministerio para ver qué puede hacer la Comisión en medio de esta situación y ayudar a que, como mínimo, los trabajadores cobren los créditos salariales impagos. Vamos a hacer lo que sea posible.

SEÑOR AMESTOY.- Agradecemos a la Comisión y a los legisladores presentes.

La intención de parte de los trabajadores y de la Federación era ponerlos en conocimiento de esto. Evidentemente, esta no es la única empresa que opera en el ramo de esta forma y se deberían tomar recaudos para que este tipo de cosas no pasara. En un mundo globalizado, donde este tipo de empresas puede ir y venir de cualquier parte del mundo, el Estado debería tener garantías para que, el día que quieran irse, los créditos de los trabajadores estén asegurados.

Agradecemos las gestiones de la Comisión.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores de la empresa NIKTER S.A.)

(Ingresa a sala una delegación de la Directiva de la empresa RAGASCO URUGUAY LTD.)

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta Comisión tiene mucho gusto en recibir a la delegación de la Directiva de la empresa RAGASCO URUGUAY LTD., integrada por los señores Ernesto Ortiz Presidente, Alfredo Ortiz Director Comercial, Carlos Gómez Asesor de Mercadeo y Estrategia y al ingeniero Gianfranco Premuda, responsable técnico.

El tema de los envases de supergás, de las garrafas, ha estado presente en esta Comisión a partir de una preocupación de los trabajadores integrantes de la Coordinadora de Trabajadores de Empresas de Supergás por lo que implican las condiciones de trabajo y el esfuerzo físico con las actuales garrafas.

En la visita que realizaron los integrantes de la Cámara Uruguaya de Gas Licuado se manifestó que no había suficiente experiencia internacional con los envases que los trabajadores planteaban como alternativa para reducir el peso de las garrafas. Por eso pensamos que la visita de ustedes a la Comisión puede servir para ilustrarnos y para ver concretamente si las condiciones de trabajo a que se ven expuestos los trabajadores de estas empresas se pueden mejorar.

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- Señor Presidente: muchas gracias a usted y a todos los miembros de la Comisión por recibirnos en el día de hoy.

Mi nombre es Ernesto Ortiz y soy el Director de RAGASCO Uruguay Ltda. A mi lado se encuentra Alfredo Ortiz, que es el Director Comercial, hermano mío, el señor Carlos Gómez, que es nuestro Asesor en Mercadeo y Planificación Estratégica y consultor de empresas, y el ingeniero Gianfranco Premuda, Grado 5 de la Facultad de Ingeniería, que asesora aproximadamente a diez empresas en el Uruguay, es asesor del LATU y de la Dirección de la Cámara de Industrias.

A partir de mi desvinculación del ámbito bancario, en el año 2003, empecé a trabajar en el rastreo y en el estudio de campo de algunas insuficiencias que pudiera presentar el mercado. Esto me llevó a indagar e investigar sobre qué cosas podrían ser innovadoras o trascendentes para cambiar algunos paradigmas existentes en el uso de productos habituales para el consumidor.

Así fue que comencé a trabajar, además, con una persona con la que colaboro, y me involucré en una fábrica de polietileno de alta densidad, que realiza productos en polietileno lineal, aparte de señales viales; empezamos a innovar en productos y se fabrican actualmente baños de polietileno antivandálicos, que se usan en las cárceles y en el INAU, farolas esféricas en los parques públicos, etcétera. En ese momento, tomé contacto con un universo de productos de polietileno.

Personalmente, entramos en contacto con la empresa RAGASCO, de Noruega, y comenzamos las tratativas para poder ser los representantes de este producto que tiene algunas especificaciones técnicas muy importantes para su uso, como el peso, la traslucidez, la seguridad y el transporte, inclusive, en relación con la salud y el medio ambiente.

Los primeros acuerdos y la firma de los contratos nos ha llevado un proceso que arranca en el año 2007. La firma de Noruega también hizo un estudio sobre el Uruguay y llegó a la conclusión de que, si bien no tenía ningún contacto hasta ese momento con América del Sur, Uruguay era un país muy indicado por algunas razones específicas: su nivel socioeconómico, cultural, la certeza que da el manejo de determinadas normas y el uso de reglamentos que son fácilmente replicables en el resto de América. Por ejemplo, las características internacionales que tiene UNIT, cuyas normas aprobadas son fácilmente replicables en los organismos de certificación. Uruguay tiene muchísimo prestigio en el aspecto normativo. Les interesó el mercado uruguayo; firmamos los contratos y nos pusimos a trabajar.

El primer paso fue presentarnos en URSEA, donde solicitamos la autorización para ingresar el producto al mercado. La respuesta de la Gerencia General, con un informe de la Asesoría Jurídica de URSEA, fue que se hacía necesario contar con una norma UNIT para que este producto fuera introducido en el mercado.

Entonces, además de presentar los contratos que nos avalaban como representantes de la empresa, nos dirigimos a UNIT y comenzamos en el año 2008 todo este largo proceso que significó convocar a un comité de UNIT para que se aprobara una norma que permitiera el uso de estos envases.

En ese momento, el ingeniero químico Leandro Barrella, quien fue el moderador del grupo de trabajo de la comisión de UNIT, invitó a todas las empresas a participar. La primer reunión de trabajo de UNIT con una persona de RAGASCO que vino al Uruguay, fue a efectos de presentar el producto en dicha comisión. Allí hicimos la presentación que ustedes podrán ver si la tecnología lo permite, así como la presentación de las normas de seguridad y de los test de ensayos de las garrafas

Después de dos años a través de la norma ISO 111193, que es la que avala este producto en el mundo logramos que se creara la norma UNIT ISO 111193 que fue finalmente aprobada el 14 de diciembre del año pasado por el Comité General de Normas con la firma de todas las empresas que participaron. Particularmente, me refiero a las empresas distribuidoras de GLP que participaron en el comité de UNIT y que firmaron la aprobación de la norma: DUCSA, Riogás, ACODIKE MEGAL no concurrió e, inclusive, se invitó a la firma BECAM que fabrica garrafas de metal de tres kilos. Esta última participó, aportó y avaló con su firma la aprobación de la norma.

Por lo tanto, nosotros ahora estamos en el proceso de que URSEA decrete el ingreso al mercado de este producto que, ahora, el señor Alfredo Ortiz les va a presentar.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- Buenos días a todos.

Mi participación consiste en exponerles el producto y los beneficios que tiene, no sólo como producto en sí, sino también los beneficios sociales que acarrea. Este es un tema que vamos a remarcar bastante, máxime luego de lo expuesto por el señor Presidente. Me voy a referir a los beneficios que puede traer, no solo para la sociedad, sino también para los trabajadores. Todos esos beneficios están basados en la innovación tecnológica, que llevó a que estas garrafas estuvieran en el último Congreso Mundial de GLP, en Río de Janeiro; fueron la verdadera "vedette" de ese evento.

Lo primero que vamos a decir es que estas garrafas están fabricadas en tres partes. Una parte interior, que es de polietileno de alta densidad; una parte media, con cobertura de fibra de vidrio y una parte exterior que nosotros denominamos carcazas plásticas, que como apreciarán pueden ir con diferentes colores. Esto hace que el producto sea altamente seguro y esta es una de las cosas más importantes. En primer lugar, estas garrafas no explotan; implosionan o se derriten esto lo vamos a ver en una de las presentaciones; en segundo término, son mucho más livianas la garrafa grande, azul, que pueden ver ahí llena con 13 o 13,5 kilos de gas pesa casi lo mismo que lo que pesa una garrafa de metal vacía; en tercer lugar, el producto puede ser traslúcido o no, lo que va de acuerdo con cómo lo quieran las empresas. Hay un aspecto muy importante, que es el de la contaminación auditiva, que hoy se da y que, inclusive, ha salido publicada. En este caso, no existe. Asimismo, hay un tema de trazabilidad ya que bajo el aro superior se le pueden colocar chips, por medio de los que se puede observar el mantenimiento, la durabilidad, el manejo, es decir, toda una innovación tecnológica muy importante.

Podría enumerarles muchas más ventajas, pero me parece que lo mejor va a ser que vean las exposiciones.

Como empresa tenemos muy claro que este no es un producto que vaya a sustituir a las garrafas de metal; los dos sistemas van a convivir en el mercado, tal como sucede en todos los países donde hoy se comercializan estas garrafas, y por muchos años. Y este es un tema a tener en cuenta, ya que no sucederá que las dos millones de garrafas que hay hoy en el Uruguay mañana mismo serán suplantadas por dos millones de este tipo. Durante muchos años van a convivir los dos sistemas.

Leí en la versión taquigráfica de anteriores reuniones de la Comisión de Legislación del Trabajo algo que se dijo respecto a dónde se utilizan estas garrafas. Según dicha versión, se había mencionado que eran usadas por empresas muy chicas o locales y que se utilizaban en mercados pequeños y marginales. |En el "pen drive" que vamos a dejarles que contiene una serie de archivos hay un listado de los principales clientes de la firma RAGASCO en el mundo. Simplemente quiero mencionar algunos que me parecen muy importantes. Por ejemplo, puedo citar a la empresa British Petroleum que es la sexta compañía en el mundo y la tercera en el rubro de petróleo-gas, que utiliza estas garrafas en Inglaterra, Dinamarca, Polonia, Portugal, los Países Bajos, Austria, Francia, etcétera; la empresa AGA, que está en la posición veintiocho en el ranking mundial; la empresa Exxon Mobil, que es la quinta en el mundo y la primera en petróleo-gas; Petróleos de Venezuela S.A, que es la séptima empresa en el mundo y la cuarta en el rubro petróleo-gas. Así, podría mencionar un montón de empresas.

Queríamos dejar en claro esto porque nos parece que no son mercados marginales ni pequeñas empresas las que hoy están trabajando con estos productos.

Primero, vamos a proyectar una presentación institucional de la firma RAGASCO para que vean cómo es la empresa, sus productos y cómo es el proceso de fabricación.

(Se proyecta presentación)

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- En el vídeo en inglés se va hablando de los innumerables beneficios que tiene este producto nuevo, facilidad y seguridad. La garrafa es liviana y de fácil transportación, y permite ver el consumo del GLP. Tiene diseño corporativo, es decir, cualquier empresa puede insertar su logo a pedido. Brinda condiciones de extrema seguridad en la válvula.

Señalo que RAGASCO quiere decir Raufoss Gas Company. La ubicación del centro industrial está a 400 kilómetros de Oslo, Noruega.

Políticas de manufactura impiden que las garrafas salgan sin válvulas; ya vienen de fábrica y son especialmente fabricadas por Cavagna Group de Italia, en un diseño exclusivo para este tipo de garrafas. Colaboran con la salud, el medio ambiente y tienen innumerables beneficios.

La operativa es por "palletizado" y se transportan por toda Europa y Medio Oriente. El color permite identificación de marcas.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- Antes de pasar a la siguiente presentación del producto, es importante remarcar que en la norma UNIT ISO 111193 está incluida la válvula que traen las garrafas.

Por otra parte, quiero decir que la empresa RAGASCO no solo se dedica al GLP sino también al GNC. Señalo que los tanques de GNC tienen muchísimas más exigencias de lo que puede tener el GLP, y ellos son líderes también en ese rubro.

SEÑOR POZZI.- En una de las visitas que les hicimos se habló sobre problemas para la eliminación de la electricidad estática. Me gustaría que se aclarara el tema.

SEÑOR PREMUDA.- La electricidad estática es algo que se genera cuando a un material se lo somete a un frotamiento. Eso pasa con la garrafa de hierro como con la de plástico. El frotamiento sucede en las garrafas cuando se cargan. En tal sentido, RAGASCO tiene una patente para todo el mundo y la forma de cargar las garrafas no es empujando el líquido hacia abajo sino hacia las paredes, por lo cual el frotamiento se reduce al mínimo. De hecho, por algo la aprueban. Este es un fenómeno que existe naturalmente pero que está controlado.

(Diálogos)

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- En esta otra presentación vemos en general el grupo RAGASCO y los diferentes productos.

Como pueden ver, hay tanques de GNC para carburación de vehículos, barcos, camiones de alto transporte, etcétera.

Esta es la historia de la empresa y podemos ver que ellos se inician trabajando para el Ministerio de Defensa. Ahora nos referiremos a las diferencias entre las viejas y las nuevas tecnologías.

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- La presentación lo que va a mostrar es la diferencia con las tecnologías existentes en el mercado. Me refiero a garrafas de aluminio, de acero inoxidable que son las que conocemos nosotros, de acero liviano fino y a las de material compuesto que son los recipientes que fabrica RAGASCO.

Las diapositivas demuestran las ventajas y desventajas del uso de garrafas de aluminio, como material blando, que no ofrece valor añadido en términos de seguridad. Además, son bastante más caras y se pueden corroer. Las de acero inoxidable no son corrosivas, podrían ser más livianas, tienen una imagen novedosa, pero es un material caro, blando y tiene la misma desventaja que las de aluminio en cuanto al valor añadido en seguridad. El acero liviano fino también tiene otras características. La diapositiva que estamos observando muestra concretamente las garrafas de RAGASCO, sus ventajas en cuanto al peso, a la imagen, no solo desde el punto de vista estético sino que esta cobertura de plástico evita el golpe. La garrafa común se manipula tomándola de la válvula, y la nuestra tiene una manera sencilla de agarrar, es segura y, además, no se corroe.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- Lo que se señala como desventaja, es el concepto de fragilidad. La gente cuando ve las garrafas de plástico piensa que pueden ser extremadamente frágiles, y no lo son; en realidad, es un tema conceptual.

En cuanto al peso de las garrafas, habría que desarrollar un poco más este concepto, ya que no solo es importante para las familias, las personas que usan las garrafas, sino también para los trabajadores que las manipulan y los sistemas de salud. Las garrafas pesadas acarrean problemas de salud a los trabajadores así como costos para los sistemas de salud. El hecho de que sean de menor peso implica un mejor manejo en los vehículos, hasta en el desgaste y consumo de los mismos. Hay toda una cadena de beneficios asociada a que sean más livianas.

SEÑOR POZZI.- En su momento, nos dijeron que no iban a cargar más de diez kilos de supergás. ¿Son de diez kilos o pueden llegar a los trece kilos de supergás? Me gustaría que lo aclararan.

Además, la transformación es difícil porque la flota está armada para el volumen de la garrafa de trece kilos.

Otra de las cosas que me interesaría saber es por qué no explota.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- La garrafa azul específicamente tiene una capacidad de doce a catorce kilos de GLP. ¿En qué va la diferencia? En la mezcla que se haga. Tenemos claro que acá lo que se utiliza es una mezcla de gas butano y gas propano. La garrafa que el señor Ernesto Ortiz está sosteniendo, la de color rojo, es una garrafa de diez kilos; la garrafa azul, que estamos observando, puede cargar hasta catorce kilos y la garrafa gris, hasta cinco kilos. Pero, por ejemplo, el rango de la garrafa azul es de doce a catorce kilos, no de diez. Todo depende de la mezcla que haga la empresa distribuidora.

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- Una de las características técnicas es que están todas fabricadas, cualquiera sea su tamaño y su volumen, con el mismo diámetro, tanto las garrafas de doce o catorce kilos como las de diez kilos, que se fabrican solo para Antargas de Francia. Fueron pedidas de diez kilos y todas rojas exclusivamente para una cadena de supermercados.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- Es más, dado que el diámetro de estas garrafas es inferior al de las otras, entrarían más garrafas por camión.

En cuanto a que no explotan, vamos a pasarles un test hecho por una calificadora de Suiza que es la número uno en el mundo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos interesaría conocer la razón por la cual ustedes fundamentan que las garrafas no explotan, nos parece sumamente importante.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera conocer cuál es la vida útil de estos envases y con la mezcla de gas que se utiliza acá, cuánto sería el contenido de los envases.

SEÑOR PREMUDA.- Nosotros tenemos una mezcla que varía un poquito entre propano y metano. En este caso, los trece kilos están asegurados; también se puede llenar más y aun así no llegarían a los veinticinco, que es lo reglamentario por ley internacional.

La vida útil, según lo que tenemos entendido, porque se trata de un producto muy nuevo, supera la de las garrafas de metal porque no se corroe. Tiene una parte interna que es impermeable; una parte intermedia que aguanta la presión y una parte externa diseñada solamente por belleza. Además, la garrafa rígida se calienta exteriormente y se transforma en una bomba porque aumenta el volumen interno hasta reventar. Esta garrafa se quema, entonces el gas no es a presión; no hay una explosión, hay un quemado.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- Como decía el ingeniero Premuda, estas garrafas son nuevas y los test de laboratorio arrojan que duran doce mil ciclos; cada ciclo es una carga, estamos hablando de más de cincuenta años

Ahora, vamos a ver la película sobre el tema de la implosión.

(Se exhibe un video)

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- Este es el test que realizaron en los Alpes Suizos para obtener el certificado TÜV que es el mundial, que se lo otorgaron el 26 de noviembre de 2009, y que permite vender estas garrafas con ese certificado en todo el mundo.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- El principio de esto es que la garrafa, cuando está en el fuego, tiene miles de microfisuras y por ellas se va quemando el gas. Entonces, no explota.

SEÑOR PREMUDA.- No es un problema de una válvula que se abra por presión adicional, sino que es toda la garrafa que está diseñada para que suceda este efecto.

SEÑOR ORTIZ (don Alfredo).- Es muy importante ver que a los cuatro minutos se empieza a desformar la garrafa.

Agregado a esto queremos decir que la garrafa de metal explota en cinco minutos cuarenta y cinco segundos como acaban de ver en el video. En muchos casos, los bomberos pueden llegar; en la mayoría, no llegan. En el "pen-drive" que les dejamos, hay un archivo que se llama "Accidentes por explosiones de garrafa". Hay una compilación de una serie de accidentes que ha habido en los últimos años en el Uruguay. Sin ir más lejos, este año ya hubo varios. Es importante recalcar que dentro de ese archivo van a ver dos cosas muy importantes. Una es la declaración del Director Nacional de Bomberos que dice que del cien por cien de los accidentes en que hay incendios, en su mayoría se deben a la explosión de una garrafa. La otra es que de los tres accidentes más importantes que ha habido en la historia del Uruguay, uno de ellos fue por la explosión de una garrafa en un ómnibus en el que murieron más de treinta niños.

Me parece que estas son cosas que hay que recalcar con respecto a uno de los beneficios de la garrafa.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Quizás este sea un tema más propio de la Comisión de Industria, Energía y Minería, a la que pertenezco. Pero como se dio aquí, voy a formular algunas preguntas.

¿Cuál es vuestro plan? ¿Hacer un cambio de todas las garrafas, sustituyéndolas poco a poco? ¿Pueden convivir ambos sistemas con las instalaciones que hay o habría que hacer alguna innovación en la infraestructura? ¿Cuál sería el costo para cada usuario para comprar una de estas garrafas?

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- El costo es el mismo que el de una garrafa de metal. Con respecto a nuestro plan, íbamos a ser el primer país de Sudamérica en utilizarlas, pero nos ganó de mano PDVSA que hizo un contrato con Ragasco y en el año 2009 se empezaron a introducir en Venezuela. Hicieron un contrato por un millón de garrafas y se llevan entregadas cuatrocientas mil. Hay diez millones de garrafas en Venezuela y la gradualidad para sustituir el parque de garrafas se estima entre doce o quince años.

Creemos que aquí pueden convivir los dos sistemas gradualmente, porque las instalaciones de los distribuidores de "GLP" permiten cargar las dos. A diferencia de las de metal que las hacen en línea por el volumen que hay, quizás estas puedan ser llenadas a mano. Pero, sobre cómo funcionaría el llenado,

preferiría que contestara el ingeniero Premuda. Nosotros ya visitamos las empresas y hablamos con los ingenieros sobre la recarga de este producto.

SEÑOR PREMUDA.- Hablamos con Megal y con Acodike, y en ambos casos no tuvieron ningún problema. Lo único que se tiene que cambiar es un pequeño aditamento a su llenador actual. Además las válvulas que usa Ragasco son las mismas que se están usando en Uruguay; es la misma empresa italiana; lo único es que tienen una forma diferente. Quiere decir que, a nivel técnico, no encontramos dificultades.

En Río hablamos con un portugués que decía que la política en Portugal era exportar las garrafas de metal a algún país de Africa que no tienen garrafa y que usan leña.

SEÑOR ORTIZ (don Ernesto).- Brasil es uno de los países que quiere migrar a este producto y ellos tienen cien millones de garrafas, y han detectado que se sigue cocinando a queroseno en Pakistán, India y toda Africa. Entonces, piensan que una de las formas del recambio es reciclar y vender las garrafas a países donde hoy no las usan. Acá en Uruguay hay dos millones de garrafas, pero pensamos que el sistema debe convivir muchísimos años antes de que haya una sustitución. Cuestan lo mismo; está aprobada en todos los países en el mundo; actualmente, se facturan seis millones de garrafas por año; no ha habido un solo accidente; es más liviana; no explota sino que implosiona; no hace ruido al manipularse; el color es para siempre y puede identificar a la empresa; tiene una vida larga; la misma fábrica entrega garrafas para "GNC" y también para autos; se están vendiendo para autos en Perú y en Checoslovaquia; puede ser transparente o no, según pedido; y ya hablamos del tema de la válvula. Ragasco está fabricando también para "GLP" para autos y REPSOL instaló quinientas estaciones de servicio en Perú. Se está usando supergás para auto ya que, por los protocolos internacionales firmados para el cuidado del medio ambiente, no se puede quemar y hay que utilizar el "GLP". Por ejemplo, en Japón, se hizo una presentación en el Congreso Mundial de "GLP" y están adaptando supergás a los equipos de aire acondicionado y a las heladeras, para no quemarlo. Por lo tanto, la conclusión del Congreso fue crear productos más amigables para el usuario a fin de incrementar el uso del "GLP" a nivel doméstico.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la información proporcionada.

(Se retira de Sala una delegación de Directivos de la Empresa Ragasco)

(Ingresa a Sala una delegación de la Asociación de Funcionarios del Hospital Italiano)

—— La Comisión da la bienvenida al señor Darío Denis, integrante de la Comisión Directiva, a la señora María del Carmen Brañas, Secretaria General, y a las señoras Liliana Franco y Gloria Lacués.

Conocemos la situación que desde hace tiempo está atravesando el Hospital Italiano, así como la incertidumbre que viven los trabajadores. Sabemos que en los últimos días se ha manifestado interés por parte del Presidente de la República para tratar de encontrar una solución a una situación acuciante para muchos trabajadores y también en lo que respecta a la salud del país.

Cuando los trabajadores plantearon ser recibidos por esta Comisión nos parecía que entre los cometidos específicos que tiene, está el de interiorizarse de la situación y, de alguna manera, contribuir al esfuerzo que nos consta que están haciendo los trabajadores para poder resolver esta situación. Esperemos que la Comisión pueda contribuir a solucionar esta situación realmente compleja.

SEÑOR DENIS.- El Hospital lleva años en situación de crisis; comenzó en 2003 y nunca salió. Vivimos tiempos mejores y peores, pero siempre tuvimos problemas. En ese momento el Hospital entró en concordato, pero hace unos días venció. Hemos llegado a una situación límite.

Desde 2003 a la fecha el Hospital ha tenido entre US$ 15:000.000 y US$ 20:000.000 de pasivo, y es algo que no se explica; hace treinta y tres o treinta y cuatro días que está ocupado. No hemos cobrado el sueldo de este mes, y desde 2004 a la fecha tampoco el salario vacacional. Es un conflicto muy grande. El Consejo

Directivo del Hospital Italiano en este mes no ha entrado al Hospital. O sea que los trabajadores hemos mantenido el Hospital de buena manera; hemos tenido muchas inspecciones de Salud Pública y todas han sido favorables.

Hemos llegado a una situación límite; todo el país conoce la problemática en la que se encuentra el Hospital Italiano. Venimos a pedirles ayuda. En estos momentos la situación se está tratando a altos niveles. Los días lunes y martes nos reunimos con el Presidente.

Hay dos interesados en el Hospital Italiano. Uno es la empresa Universal que ha estado negociando durante un mes con nosotros, pero no están dadas las mínimas condiciones que pedimos. La empresa Universal nos exigía renunciar a la empresa Hospital Italiano y ser empleados nuevos de su empresa. La propuesta se fue mejorando en parte, pero seguían exigiendo que renunciáramos al Hospital Italiano. Durante todos estos años el Hospital nos ha descontado para pagar nuestras deudas, ya fueran en el Banco de la República, en ANDA o en diferentes cooperativas, pero nunca volcó ese dinero, haciendo una apropiación indebida durante todo este tiempo. Debido a esa situación los trabajadores no podíamos trabajar en ninguna otra empresa ya que inmediatamente se nos ejecutaría, porque si bien nosotros pagábamos, quedamos como deudores. La empresa Universal no pudo arreglar ese problema. En el año 2003 tuvimos una rebaja de aproximadamente el 30%, y ahora debíamos sufrir nuevamente esa rebaja, pasar al laudo mínimo, empleado cero. La empresa solamente nos reconocía la antigüedad en el caso de que nos despidiera y se nos pagarían los seis meses de sueldo. Tuvimos muchos tire y afloje durante un mes, pero no llegamos a un acuerdo con Universal.

Ahora también está interesada ASSE. Ha hecho un estudio por el que llegó a la conclusión de que es más factible, más barato, comprar el Hospital Italiano que hacer toda la reforma del Hospital Pasteur.

El Presidente Mujica le pidió al Ministro Olesker que preparara un proyecto de transición, que fue lo que pedimos los trabajadores cuando empezó este conflicto hace un mes. La empresa Universal nos decía que ellos tenían la plata, que le firmáramos lo que nos planteaban y enseguida nos pagaban todo el sueldo, el aguinaldo, pero teníamos que aceptar todas las condiciones que nos pedían. Los trabajadores dijimos que no, que no estaban dadas las mínimas condiciones. Ahora estamos a la espera de esa transición que se está preparando por parte del Ministro Olesker que, según se nos dijo, estaría pronta esta semana o el lunes a más tardar. Esta consistiría en que Universal y ASSE gestionen el Hospital entre las dos, ya que el Ministerio no lo puede intervenir porque no es una mutualista. Se buscaría la forma legal para que el Ministerio de Salud Pública estuviera en el Hospital hasta que se encontrara una salida definitiva. En eso estamos ahora; esperando ese camino del medio que fue el que los trabajadores propusimos hace un mes y se nos había dicho que no era posible. Después de la intervención del señor Presidente parece que es posible, y es a eso a lo que estamos abocados.

Quiero aclarar que nosotros no fuimos intransigentes con la empresa Universal, como apareció en algunos medios de prensa, sino que la empresa no nos reconocía nada, los trabajadores perdíamos mucho y tampoco nos aseguraba trabajo, porque si en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos dicen que lo que nos reconocen es la antigüedad en un caso de despido, y nos pagan seis meses, que es lo máximo que pueden pagar, las perspectivas no eran muy buenas. Por eso los trabajadores decidimos no aceptar esa propuesta ni todo lo otro que tampoco nos solucionaba la empresa Universal. En conclusión, si nosotros aceptábamos la propuesta de Universal, al mes aproximadamente a doscientos trabajadores en la plantilla somos algo más de cuatrocientos, además de la rebaja correspondiente a la antigüedad, nos iban a ejecutar Banco República, ANDA, etcétera, por lo que cobraríamos un treinta por ciento del sueldo. En ningún momento los trabajadores aceptamos eso, pero no es que hayamos sido intransigentes. Sería mentir de parte de nosotros si no dijéramos que nos resulta tentador que sea ASSE quien nos asuma, cuando hace diez años que venimos trabajando un mes y peleando quince o veinte para poder cobrar un sueldo, se nos retiene plata, no se nos aporta, y mil cosas que nos han pasado; hemos pasado meses enteros y hasta dos sin cobrar, los sueldos los pagan de a 20% o 30%, cuando nos terminan de pagar un sueldo ya es la fecha del otro, y estamos así hace años. Entonces, sería mentiroso de nuestra parte no reconocer que nos interesaría que se hiciera cargo ASSE. Además no se trata de que el Poder Ejecutivo vaya a salvar al Hospital Italiano, porque aclaro que están hechos los estudios y quedarse con el Hospital Italiano es un negocio bueno para ASSE, ya que es mucho más viable en plata y en tiempo, porque puede empezar a usarse ahora. En este momento el Hospital Italiano tiene aproximadamente ciento veinte camas y está usando cuarenta. De esta manera, ASSE no solo ahorraría dinero sino tiempo, porque tenemos entendido que la obra planificada llevaría tres años. En el país se precisan camas y no puede ser que haya ochenta camas que no se utilicen en una institución.

Estamos abiertos a todo y queremos una solución definitiva porque hace muchos años que venimos padeciendo esto.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Ustedes dicen que Universal no les reconoce la antigüedad y que prefieren a ASSE. ¿ASSE les reconoce la antigüedad?

SEÑOR DENIS.- Nosotros no tenemos una propuesta escrita de ASSE. Pero por unanimidad los trabajadores pensamos que antes de dar plata y dejar nuestros derechos a la empresa Universal, preferimos dejarlos en manos del Estado; eso es lo más coherente.

También hay deudas con el BPS, con DISSE y con las AFAP, que el Hospital nunca nos pagó; hay deudas con el Estado que son muy grandes y, tal vez, dentro del mismo Estado, sean más fáciles de financiar o pagar. La verdad es que estamos convencidos de que antes de regalar nuestros años de trabajo a una empresa privada que quiere hacer su negocio si respetara las mínimas condiciones estaríamos abiertos, preferimos que se haga cargo el Estado y nos dé una estabilidad laboral que con Universal no vemos. Además, consideramos que dentro de un año puede provocarse la caída no solo de nosotros sino de la empresa Universal, que implica quinientos empleados más.

SEÑORA LACUÉS.- Gracias por habernos recibido; en todas las puertas que hemos golpeado, siempre hemos encontrado receptividad a nuestra problemática.

Con respecto a lo que se decía en cuanto a decidir entre ASSE o Universal, en todo momento notamos lo abusiva que es la propuesta de Universal. Entonces, si bien todavía no tenemos la propuesta formal de ASSE, según tenemos entendido hay un informe de la Comisión que se formó para el estudio de la factibilidad de la compra del Hospital Italiano, y tal vez el sentimiento por el que nos inclinamos por ASSE surge al hacer una comparación con lo abusiva que es la propuesta de Universal. Digo esto porque Universal está planteando que, como condición para poder ser funcionarios, deberíamos renunciar al Hospital Italiano, con lo que eso significa en cuanto a las retenciones que ha hecho la empresa y que no ha volcado a ningún lado, todas las deudas de BPS, DGI y AFAP que tenemos. En algunos casos somos trabajadores con treinta años en la institución y quisiera saber lo que va a pasar cuando nos vayamos a jubilar. Universal nos tomaría como funcionarios nuevos, sin reconocer los derechos adquiridos, y solamente percibiríamos el sueldo laudo. Además, dice que después podría empezar a pagar la antigüedad de a cincuenta por ciento, eso llevaría como dos años más para concretarse, y siempre se trataría de una partida fija.

Nosotros tratamos de estudiar la propuesta de Universal, no hemos recorrido un camino intransigente, pero a nuestras propuestas siempre Universal ha tenido una actitud tajante expresando que "es esto o nada". Inclusive, nos ha condicionado los sueldos y el del mes de abril llegamos a cobrar el 50% el día 2 de junio. Siempre ha tenido una actitud muy soberbia con los trabajadores del Hospital Italiano y nos tiene de rehenes porque el cliente mayoritario del Hospital Italiano es Universal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me quiero referir a cómo se traslada la situación en el tiempo. Los trabajadores hacían referencia a deudas salariales desde 2004 en materia de salario vacacional. No nos encontramos en una situación en la cual los créditos laborales hayan dejado de cumplirse hace poco tiempo sino que viene de larga data.

Creo que, en primer lugar, hay que señalar la enorme contribución de los trabajadores del Hospital Italiano para que esta institución haya permanecido funcionando, brindando asistencia a la población, a pesar de que los trabajadores no perciben lo que les corresponde por ley.

En segundo término, también se debe señalar que, en realidad, en este momento la atención del Hospital Italiano no está dentro del FONASA, al mismo tiempo que no depende del Ministerio de Salud Pública sino del de Educación y Cultura, por las características de la fundación que lo dirigió durante todo este período. No cabe dudas de que es imperiosa una solución. Pero en este país se reiteran mucho las soluciones en las que la variable de ajuste son los trabajadores, los créditos laborales, el salario, la antigüedad y demás. Pues a nosotros nos parece realmente importante que una institución de asistencia médica pueda hacerse cargo del Hospital Italiano y demás, pero reconociendo los derechos adquiridos por los trabajadores. Nos parece que ese es un aspecto fundamental porque, en todo caso, cualquiera sea la institución privada por no nombrar una

en particular que se haga cargo del Hospital Italiano, va a recibir la llamada cuota FONASA a través del Estado. Entonces, no parecería lógico que esta situación se diera, que en forma indirecta se beneficiara con lo que significan esas cuotas y que, al mismo tiempo, los trabajadores fueran los postergados de siempre. Nos parece que va a haber que buscar algún mecanismo por el cual las soluciones esperemos que en el corto plazo puedan aparecer soluciones respeten los derechos de los trabajadores, y no es un aspecto que nos parezca excluyente, si se trata de una institución del Estado o privada. |Me parece que los trabajadores vienen señalando con mucha claridad que si en el ámbito privado se cumple con lo que les corresponde por ley, estarán dispuestos a transitar esas soluciones, pero expresan claramente que no consideran justo ni de recibo que se plantee que se harán cargo de la institución, pero tomando a los trabajadores como nuevos, sobre todo, porque hay un proceso de apropiación indebida desde hace años; a los trabajadores se les ha descontado diferentes aportes que deberían haberse volcado al Banco de la República, a instituciones privadas y demás, y no se ha hecho. Los trabajadores están en una situación en la que cual se les puede embargar sus salarios en el futuro, situación que hay que resolver.

Considero que habrá que tomar contacto con las autoridades a nivel nacional para ver de qué forma se puede contribuir a buscar una solución, venga de donde sea, pero manteniendo la asistencia a la salud y, al mismo tiempo, el derecho de los trabajadores. Me parece que son dos aspectos que están indisolublemente ligados y que la solución integral insisto: venga del ámbito estatal o del privado debería contemplar esa situación.

SEÑORA LACUÉS.- Tal vez, hemos omitido algunas cosas al expresarnos.

Como decía el señor Presidente de la Comisión, la carátula que tiene el Hospital Italiano es de asociación civil. Por lo tanto, no está incluido en el Sistema Nacional Integrado de Salud, sino que está por fuera. No recibe cuota FONASA porque no tiene socios; simplemente, es un prestador de servicios.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Tenía claro ese aspecto, pero el señor Presidente de la Comisión dijo recién que al hacerse cargo del Hospital Italiano una sociedad médica, pasaría a recibir cuota FONASA, lo que me pareció que era errado.

SEÑORA LACUÉS.- Lo que dijo el señor Presidente es que Universal recibe cuota FONASA.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Si Universal absorbe al Hospital Italiano, por ese hecho no va a aumentar su cuota FONASA, porque el Hospital Italiano no tiene socios. ¿Es así o estoy haciendo un razonamiento equivocado?

SEÑORA LACUÉS.- Es correcto; no tiene socios.

Me parece que, de alguna manera, lo que el señor Presidente decía es que Universal tiene asegurado su sustento porque trabaja con cuota FONASA, situación en la que no se encuentra el Hospital Italiano, y dejó en evidencia las condiciones magras en las que pretende tomar a los funcionarios cuando otros problemas están bien solucionados.

La adquisición del Hospital Italiano es un negocio. La mutualista Universal no tiene sanatorio y, por el Sistema Nacional Integrado de Salud, es condición imprescindible que tenga camas para ofrecer a sus afiliados. Entonces, en la medida en que completa su integridad, esto le permitirá colocarse como una mutualista de primera. Como decíamos con los compañeros, para Universal, esto será terrible negocio dentro de unos años, generándole mucha riqueza, mientras que nosotros quedaremos por debajo de cualquier aspiración, solamente con un sueldo laudo rebajado en el año 2003 y vuelto a rebajar en esta oportunidad.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Al hacerse cargo Universal del Hospital Italiano, ¿erogaría dinero? Porque no es un cambio.

SEÑORA LACUÉS.- Desde el comienzo, estamos preguntando cuáles son las condiciones de contrato; en principio, se trata de un arrendamiento con opción a compra.

Nosotros preguntamos cuáles son los términos del contrato, porque creemos que eso también nos incumbe; sin embargo, se nos contesta que no, que de lo único que debemos tener conocimiento es de lo que respecta a los recursos humanos y que esas son las condiciones.

SEÑOR DENIS.- Con respecto a la cuota FONASA, quiero decir que Universal ha duplicado sus socios con la cuota; tenía más de 20.000 y ahora tiene 50.000 socios y se ha quedado con la misma estructura. Por eso, para Universal es imperioso conseguir camas para sus pacientes.

El nivel de ajuste es para la parte de trabajadores. Todo esto se hace sobre el lomo de los trabajadores; todo el nivel de ajuste se aplica sobre los trabajadores. Y la empresa hace su negocio.

Volvemos a repetir: no nos importa si la solución proviene del ámbito privado. Mientras se respeten las mínimas condiciones, no nos cerramos a nada. Queremos que eso quede claro. Pero con Universal no están dadas las mínimas condiciones, por todo lo que hemos explicado ahora. En realidad, los trabajadores no estamos cerrados a nada. Universal ha duplicado sus ingresos, por lo que para ellos es imperioso tener un hospital para poder tener internación propia.

SEÑOR PRESIDENTE.- No hice referencia a ninguna institución en particular, sino que planteé, específicamente, el beneficio que para cualquiera de ellas significa hacerse cargo del Hospital Italiano. Pero, concretamente, hablando de Universal, esta mutualista contrata camas en determinados sanatorios, por lo que acceder a ochenta camas mediante régimen de arriendo, con opción a compra, implica un beneficio económico para esa institución médica y para cualquiera. Nos parece que ese beneficio económico debería contemplar los derechos de los trabajadores.

SEÑOR GROBA ARRIONDO.- Saludo a la delegación presente. Desgraciadamente, como hemos dicho prácticamente durante toda la mañana, nos hubiera gustado recibirlos en una situación diferente. Pero esta es la realidad que se vive; conocemos desde hace muchos años lo que pasa con los trabajadores en ese Hospital.

Quiero que quede claro que aquí no hay un problema de intransigencia en la negociación, en este caso con Universal. Teniendo en cuenta el efecto que pueda tener en la opinión pública, debe quedar claro que no hay un tema de intransigencia. Yo creo que hay un planteo vergonzoso, en el marco de las relaciones laborales, que hace la empresa a los trabajadores, que incide en una presión desmedida en una situación que viene de muchos años atrás.

Por suerte, desde el Período anterior se han venido produciendo avances en el marco de las relaciones laborales, también con participación de esta Comisión, lo que ha sido muy importante para los trabajadores. Creo que esta posición está el margen de la nueva realidad en el marco de las relaciones laborales. Quiero dejar bien claro eso, en primer lugar.

En segundo término, comparto totalmente el planteo conceptual que hizo el señor Presidente de esta Comisión, en el entendido de que cualquier situación debe comprender los créditos laborales y los derechos de los trabajadores, más allá de que los trabajadores, ante una propuesta concreta, una vez más, estarán dispuestos, para mantener su fuente de trabajo, a hacer una articulación que les permita a ellos, a sus familias y a la institución, seguir brindando prestaciones de salud muy importantes. Pero ese es un tema que analizarán los trabajadores en su momento.

Por último, agrego que el mantenimiento de la postura de los trabajadores, con respecto a sostener los derechos en una transacción como la que se está expresando, es una contribución al ambiente de relaciones laborales que queremos reconstruir y profundizar. Lamentablemente, hay empresas de todos los sectores que, a veces, han utilizado algo puntual para llegar a un acuerdo y después trasladarlo a otras situaciones conflictivas parecidas, en cualquier sector y en cualquier lugar del país. Y como estamos para construir relaciones laborales sanas y duraderas, creemos que los trabajadores del Hospital Italiano, a pesar de su situación, están haciendo un aporte no solo por resguardar sus créditos laborales y sus derechos, sino también el instituto de relaciones laborales que esta Comisión tiene la obligación de preservar y profundizar. Por lo tanto, hago mías las palabras del señor Presidente en el sentido de que cualquier tipo de acuerdos no voy a

nombrar ninguna institución privada ni del Estado que haga que el Hospital permanezca brindando servicios, debe hacerse sobre la base de mantener los créditos laborales y los derechos de los trabajadores.

SEÑORA LACUÉS.- Quiero acotar que Sociedad Médica Universal también presentó una propuesta de arrendamiento con opción a compra y puso condiciones con respecto a los recursos humanos. Nosotros en todo momento hablamos de la estabilidad laboral. Tenemos una identidad muy grande con el Hospital Italiano y hemos bregado durante muchos años para que se mantuviera abierto, pero en todo momento hemos defendido la estabilidad laboral y mantener los puestos de trabajo. Entonces, cuando nos hablan de un arrendamiento con opción a compra y de un plazo de quince años para concretar el negocio, nos parece muy fuerte que nos pidan que hoy renunciemos al Hospital Italiano

Con respecto a las condiciones laborales y demás, como decía el compañero, nos inclinamos más por ASSE que por la Sociedad Médica Universal, porque si tenemos que perder, preferimos perder para el Estado, para todos nosotros, y no para una institución privada.

Nuestra dignidad ha hecho que mantengamos nuestra posición cuando Universal nos decía: "Acá está el salario, pero tenés que aceptar mis condiciones y firmar esto". El documento dice expresamente que hay que renunciar y firmar en adhesión a la propuesta de Universal; son dos condiciones indispensables para poder tener trabajo. Esto realmente hace que nos revelemos.

SEÑOR DENIS.- Ha sido mucha la presión económica que hemos soportado en este tiempo por parte de la empresa. He participado directamente y sé que cuando uno está sin cobrar, no tiene dinero para llevar a su casa y no puede pagar las cuentas, es complicado que venga una persona y te diga: "Yo tengo la plata acá. Firmame esto, aceptame las condiciones y te pago enseguida el sueldo y el aguinaldo".

Estamos hablando de 440 o 430 trabajadores, porque en este mes se fue mucha gente.

Además, es complicado mantener una relación laboral cuando la Directiva del Hospital Italiano no aparece. Si va a una negociación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se sienta en una punta a ver si los trabajadores y cualquier otra empresa solucionan el problema.

A esto tenemos que sumar las presiones que ejerce la empresa con la que vamos a negociar.

Entonces, es imposible mantener una relación laboral tal como la que hemos tenido en todo este tiempo, en la que se ha maniobrado a los compañeros, diciéndoles directamente eso, cuando están sin cobrar.

Además, la Sociedad Médica Universal continúa internando en el Hospital y, por tal sentido, factura. En el mes de ocupación que llevamos, en el que los servicios se han restringido la Sala de Operaciones trabajó menos; el corte de ingresos se hizo hace poco; ingresan solo urgencias, ellos facturaron más de lo que representan los sueldos de los empleados. La empresa siempre pagó. Ellos siempre dicen lo que adelantaron. En realidad, ellos fueron prestamistas del Hospital. Durante estos años, todo el déficit lo generaron ellos, porque le prestaban plata al Hospital, le cobraran un interés y le ponían condiciones en el precio de las camas. Esto lo sabemos todos los trabajadores. Para que tengan una idea, el precio de cama de hotelería en plaza es de $ 2.800 o $ 2.900 y en el Hospital Italiano ellos pagan $ 1.700. Los trabajadores sabemos esto. Estamos trabajando en estas condiciones, y bajo presión.

Han pasado muchos años y este mes ha sido muy difícil para los trabajadores. La empresa garantiza los insumos para todos los pacientes pero los trabajadores tenemos que darnos plata entre nosotros para poder pagar el ómnibus e ir a trabajar.

La situación es muy complicada. La relación con la empresa se ha deteriorado. Vuelvo a repetir que estamos abiertos a todo siempre y cuando se respeten las mínimas condiciones que planteamos acá, que son innegociables con quien sea. Si no se respetan las mínimas condiciones que hemos planteado, si no se arreglan determinadas cosas y si después te embargan todo el sueldo, no están dadas las mínimas condiciones.

Reitero que este mes ha sido difícil. Tal vez soy insistente pero aclaro que no es que nosotros queramos solo que venga ASSE; no es así. Aún no tenemos una propuesta escrita de ASSE, pero teniendo en cuenta el deterioro que han sufrido las relaciones y todo lo que hemos pasado en este tiempo, sería mentiroso si no digo que si tengo que dejar algo, si tengo que perder algo mío la antigüedad o lo que sea, antes de dejárselo a una empresa privada, prefiero dejárselo al Estado. Aclaro que de la misma forma opina el resto de los trabajadores, porque esto ya lo hemos discutido en miles de asambleas. Entonces, estamos abiertos a todo, siempre y cuando se respeten las mínimas condiciones.

También debe quedar claro que los estudios han señalado que esto no implica que el Hospital Italiano se salve. El Hospital es un buen negocio si se tiene en cuenta el punto en el que está ubicado y las camas que tiene. El Sistema Nacional Integrado de Salud, ASSE lo precisa, Universal lo precisa y puede haber otra empresa que lo precise. Nosotros lo que pedimos es que se nos respeten las mínimas condiciones.

SEÑORA LACUÉS.- Me quiero referir tal vez saltamos de un tema al otro, pero a medida que vamos hablando, surgen los temas a las autoridades del Hospital Italiano.

La institución está dirigida por una Comisión Directiva que se reúne quincenal o mensualmente, que está integrada por italianos que no tienen demasiado conocimiento de lo que significa manejar un sanatorio porque son abogados o contadores.

Hace mucho más de un mes que estas personas no se presentan en el Hospital Italiano. Es decir que no hay ninguna autoridad. El Hospital está en manos de la Dirección Técnica y funciona gracias al apoyo de los trabajadores. En realidad, el personal es el que está sosteniendo la internación y llevando adelante la asistencia. Los insumos los pone Universal, pero se olvida que el personal es un insumo muy importante.

Como decía el compañero, el boleto de todo el personal se cubre con la venta de tortas fritas. La semana pasada, el Hospital Italiano dispuso de $ 400.000 para el personal, por lo que a cada trabajador le correspondieron $ 1.000. Aparentemente, en el día de hoy podríamos cobrar $ 500. ¡Por favor! ¡No estamos en 2002!

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a comunicarnos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a ponernos a su disposición para tratar de avanzar en esta situación.

Al mismo tiempo, nos parece importante mantener un contacto permanente con los trabajadores, ya que ustedes conocen a fondo el tema. Ustedes, conjuntamente con la Federación Uruguaya de la Salud y el PIT-CNT han llevado adelante esta difícil situación y han tratado de encontrar soluciones

Estoy seguro de que la unanimidad de los miembros de la Comisión va a dar lo mejor para poder ayudar en serio; ténganlo presente. Digo esto fuera de cualquier formalidad: el conjunto de los integrantes de esta Comisión va a ser lo posible para dar una mano y ayudar a resolver esta situación.

Entonces, nos mantenemos en contacto. Estamos a su disposición para lo que podamos hacer.

SEÑORA LACUÉS.- Pido disculpas, pero siguen surgiendo ideas.

Una de las cosas prioritarias y que debe resolverse es quién va a tomar el timón de la institución. Creemos que no puede seguir perteneciendo a una asociación civil; esto no puede suceder. Tenemos que poder pasar al Sistema Integrado; es decir, estar en una metodología o en otra, desde el Estado o desde lo privado. Pero lo que no puede ser es que sigamos dependiendo de una asociación civil que depende del Ministerio de Educación y Cultura. El timón de la institución lo debe tomar el Ministerio de Salud Pública.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su visita.

(Se retira de Sala la delegación de la Asociación de Funcionarios del Hospital Italiano)

(Ingresa a Sala una delegación de la empresa James y delegados del UNTMRA y PIT-CNT)

—— La Comisión da la bienvenida a una delegación de los trabajadores de James y delegados de UNTMRA y PIT-CNT, integrada por los señores Danilo Dardano, Marcelo Abdala, Alejandro Melo, Ruben Iglesias, Adolfo Machado, Aníbal Pereyra, Heber Riera y Julio Perdigón.

Conocemos la problemática que tienen los trabajadores en cuanto al respeto a los derechos de sindicalización y a las denuncias de discriminación que vienen realizando en base a determinadas actitudes de la empresa. Por lo tanto, nos parece importante que el Comité de Base de la empresa James, la UNTMRA y el PIT-CNT planteen en esta Comisión lo que viene ocurriendo en esta empresa, que sabemos ha sido denunciado en las últimas semanas. Sería importante que ustedes ilustraran a la Comisión al respecto.

SEÑOR ABDALA.- Antes que nada, queremos agradecer a la Comisión de Legislación del Trabajo la celeridad con que organizó la recepción de los planteos de nuestra organización

Hemos venido a traer una propuesta del Consejo Directivo Nacional de la UNTMRA, construida a partir de la interacción con nuestros compañeros de la UNTMRA en James, que el martes de esta semana fue aprobada como una iniciativa del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT.

El 1º de julio de este año celebraremos en James el primer año de la reorganización sindical de la empresa. Lamentablemente, a pesar de que ha pasado un año de la reorganización, no ha implicado que pudiéramos establecer una relación basada en el respeto mutuo de las partes en los respectivos derechos y obligaciones que cada uno tiene. Eso sucede porque en esta empresa existe un mecanismo que fija la discriminación antisindical en la propia forma del salario. Concretamente, en la empresa James conocemos varias situaciones en nuestro gremio, pero también hay algunas en la actividad privada existe el siguiente mecanismo. Hay un premio por presentismo o asiduidad, que supone aproximadamente un 50% del salario mensual del trabajador. Este premio no surge de la negociación colectiva, de un acuerdo de partes ni de ninguna regulación establecida a nivel de rama de actividad ni a nivel nacional de la normativa vigente, sino que es una cuestión que en determinado momento la empresa estableció en forma unilateral. El problema es que dicho premio por presentismo o asiduidad se descuenta en forma íntegra, total, cada vez que un trabajador usufructúa algunos de los derechos que tiene establecidos. ¿A qué nos estamos refiriendo? Naturalmente que hay una normativa vigente en materia de seguridad social, que establece el derecho a la salud del trabajador y para eso hay un Sistema Nacional Integrado de Salud, para el cual los trabajadores, entre otras cosas, hacemos un aporte. Por lo tanto, si estamos enfermos, tenemos derecho a ir a una mutualista; estamos cubiertos por DISSE. Pues, cuando un trabajador se enferma, la empresa descuenta en forma íntegra el premio por presentismo del trabajador.

Nosotros tenemos derecho a una cobertura que nos cubra en materia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales. Si tenemos cualquier accidente de trabajo, tenemos derecho de ir al Banco de Seguros del Estado, que certifica cómo fue y, por otro lado, hace una investigación en materia de seguridad industrial, etcétera. El trabajador está cubierto en su derecho a ser atendido cuando tiene un accidente de trabajo

En los dos casos podría decirse que no solo es un derecho, sino además una obligación. Sin embargo, en esta empresa hubo un caso, para decirlo gráficamente, de un trabajador que no llegó en todo el mes tarde, no faltó nunca a trabajar, pero el último día del mes tuvo un accidente, y perdió el premio de presentismo durante todo el mes. Como ustedes saben, el trabajador tiene derecho a la sindicalización y a la huelga. Pero cada vez que el trabajador se acoge a alguna convocatoria del movimiento sindical, sean de la UNTMRA o del propio PIT-CNT, el trabajador pierde íntegro el premio de presentismo durante el mes. |¿Qué es lo que nosotros sostenemos? Puede ser correcto que una empresa equis mucho mejor aún si eso es establecido de común acuerdo con la organización sindical, aunque nosotros no promovemos estos acuerdos, pero sería irreprochable por parte de una organización sindical el hecho de que una empresa quiera estimular el presentismo o la asiduidad, entendiendo que el trabajador va todos los días establecidos en su contrato de trabajo, que no falta sin aviso y que no llega tarde, pretenda estimular esta conducta, asignándole un premio por presentismo de un valor importante. Pero no estamos de acuerdo esto es lo que queríamos conversar con que el trabajador pierda el presentismo por usufructuar un derecho. No es lo mismo que un trabajador falte sin aviso o llegue tarde a que lo haga por ejercer un derecho de salud, con DISSE, en el Banco de Seguros o de huelga. No es correcto que se le descuente un premio por asiduidad porque el trabajador ejerza un derecho.

En particular, consideramos que cuando se utiliza este mecanismo con respecto al derecho de huelga, se está incumpliendo la Ley de Fuero Sindical Nº 17.940, que establece que es absolutamente nula cualquier acción que pretenda despedir a un trabajador. Más adelante dice: "(...) o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)". ¿A qué nos estamos refiriendo? A que si un trabajador tiene un salario equis en el mes y un 50% es por un premio por presentismo, cuando para por media o una hora para hacer una asamblea en el lugar de trabajo como la movilización general de la Central, de la cual participamos hoy con un paro de 9 a 13 pierde no solamente las cuatro horas de paro, sino el 50% del salario del mes. Este mecanismo es de discriminación sindical adherido directamente a la propia forma que el salario toma en tal o cual lugar de trabajo. El trabajador, por hacer un paro de cuatro horas, no solamente pierde como es natural las cuatro horas de paro que realizó. No estamos acá reclamando que se le paguen las horas de huelga, es decir, esas horas en que no se generó salario, pero el presentismo viene en forma proporcional en función de las horas que el trabajar paró en este caso, cuatro horas- y la empresa le saca el 50% de salario de todo el mes.

Queremos relatar que hemos hecho una solicitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de que se expida sobre la ilicitud de descontar toda clase de incentivos cuando el trabajador ejerza un derecho.

Queremos comentar que este proceso en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aún no ha finalizado. Tenemos la información de que hay una resolución de la Sala de Abogados de esta Cartera en vías de elevarse al propio Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Lo que sucedió en la empresa JAMES es lo siguiente. Los días previos al 9 de junio, cuando nuestro PIT-CNT realizó un paro de 9 a 13 con salida de los lugares de trabajo hacia la movilización y posterior retorno, la patronal de JAMES organizó una medida de discriminación sindical consistente en informar y presionar a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa diciéndoles que si se adherían a la medida del PIT-CNT se les iba a descontar todo el presentismo del mes de junio. Es decir que para la empresa es lo mismo faltar sin aviso o llegar tarde que adherirse a una medida, en este caso, del PIT-CNT. No se trataba de un conflicto con la empresa o de una acción organizada por la UNTMRA, sino de una acción general de todo el movimiento sindical.

En virtud de esto, queremos informar que hemos decidido citar urgente al Consejo de Salarios del Sector Electrónica, que es donde los trabajadores estamos organizados en la UNTMRA en JAMES, así como la patronal en su organización dentro de la Cámara de Industrias, que es la AFAEE, Asociación de Fabricantes de Artículos Eléctricos y Electrónicos.

Hemos tenido una reunión en el Consejo de Salarios en la que planteamos tres cosas. En primer lugar preguntamos al Ministerio de Trabajo cuándo iba a terminar el trámite; nosotros efectuamos la solicitud de consulta aproximadamente a fines de enero.

En segundo término, denunciamos esta actividad antisindical que hizo la empresa, presionando a todos los trabajadores para que no participaran en la movilización del 9 de junio diciéndoles que iban a perder el 50% de su salario al descontarle todo el presentismo.

En tercer lugar, propusimos que no se le descuente el presentismo de junio a los trabajadores que hayan adherido al paro general, aunque sí las cuatro horas de paro que realizaron y la cuota parte del presentismo de esas cuatro horas, ya que no se genera salario mientras se participa de una huelga.

Esa reunión pasó a intermedio en función de una propuesta que hizo la Asociación de Fabricantes de Artículos Eléctricos y Electrónicos, planteando a la delegación de la UNTMRA en el Consejo de Salarios, que esa reunión debería continuar cuando estuviera la definición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ¿Qué es lo que dice la empresa? Sabiendo que tal vez jurídicamente tiene mucha importancia técnica y política un pronunciamiento del Ministerio pero que no es vinculante, la empresa manifiesta que si hay una cuestión en la normativa que la obligue a pagar el presentismo o, mejor dicho, a no descontarlo por acogerse a DISSE, por el Banco de Seguros del Estado o cuando la propia ley nos acoge de tener el jornal pago a los efectos, por ejemplo, de ir a donar sangre, ejercer las horas sindicales, huelga, en definitiva, por toda la participación de los trabajadores en uso de sus derechos, solamente lo haría en las condiciones que nosotros queremos que son las que ya establece la ley, desde nuestro punto de vista si hubiera una resolución ya no solamente política sino vinculante, un decreto o una resolución parlamentaria. A pesar de que no haría otra cosa que redundar en la Ley de Libertad Sindical, que ya establece que no se puede perjudicar de distintas

maneras al trabajador por su actividad sindical y vaya si participar de una movilización del PIT-CNT o de la UNTMRA o hacer huelga no es otra cosa que eso, participar de una actividad sindical, tenemos una propuesta de que se estudie a los efectos de que entre en el Parlamento algún artículo complementario a la Ley Nº 17.940, que deje claro a todas las empresas que no se pueden utilizar estos mecanismos de discriminación sindical. Esto es que no se puede descontar presentismo ni ningún otro tipo de incentivos cuando el trabajador usufructúa derechos que tiene conquistados.

En particular, sobre el derecho de huelga, este mecanismo opera como forma de inhibir la organización sindical de los trabajadores, discriminando a los trabajadores sindicalizados y virtualmente prohibiendo la actividad sindical, porque no es que el trabajador no adhiera a la movilización porque no está de acuerdo sino que el problema es que pierde las cuatro horas de paro, más el tiempo que lleva una asamblea o una movilización y el 50% del salario de todo el mes. Opera como un criterio de discriminación sindical

Por tanto, estamos a la orden para las consultas que entiendan.

Esto ha tenido la aprobación del propio Secretariado Ejecutivo de nuestro PIT-CNT, como una preocupación del conjunto del movimiento obrero. Está implicado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo de Salario del Sector Electrónica. Tenemos hasta la impresión de que a la propia delegación del Poder Ejecutivo en el Consejo de Salario le parece que lo que está haciendo la empresa es una grosería.

Vamos a dejar a la Comisión el material que presentamos en el Ministerio, que fundamenta nuestra posición con los antecedentes, con la aplicación del Convenio 98 y la propia Ley de Libertad Sindical

Nosotros estaríamos exhortando que se emitiera una breve herramienta legislativa, de algún modo aclarando, redundando o especificando lo que ya está establecido en la Ley de Libertad Sindical, para que nadie tenga la excusa de discriminar de esta forma a la organización sindical.

SEÑOR TIERNO.- En primer lugar, quiero saludar a la delegación.

Tengo una pregunta concreta. ¿Otras empresas del ramo están llevando adelante esta práctica de la empresa James? Porque según lo que se planteó Abdala, se están violando todas las libertades sindicales.

SEÑOR ABDALA.- Hay varias empresas que utilizan este mecanismo. Recientemente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad ha tomado una resolución en cuanto a una solicitud de expedición parecida en un caso muy específico de la industria del medicamento. También se ha expedido en otros casos ante la eliminación de algunos premios por asiduidad o presentismo a trabajadores que utilizaban las horas de licencia sindical establecidas por la Ley Nº 17.940. Asimismo, sabemos que se sigue aplicando este mecanismo en algunas empresas del plástico.

Por tanto, si la Comisión de Legislación del Trabajo tuviera a bien resolver una legislación específica que ampliara la ley de libertades sindicales haciendo una interpretación en este sentido, no tendría solo un impacto directo en James sino en varias empresas que están utilizando este mecanismo y en otras que tal vez lo están empleando y no lo sabemos.

SEÑOR GROBA.- También quiero saludar a la delegación de compañeros metalúrgicos y al compañero Secretario General de la UNTMRA.

Abundando en la respuesta dada, quiero señalar que en la historia de la organización del movimiento sindical el tema del presentismo ha sido usado muchas veces para tratar de dividir a los trabajadores, en el entendido de que puede afectar a quienes estén obligados a tomar una medida sindical. Los antecedentes son muchísimos.

Por allá por los años 1985, 1987, nos tocó participar en la OIT como delegados de los trabajadores y llevamos algunas denuncias sobre la utilización del mecanismo del presentismo para debilitar a las organizaciones sindicales y en algún sector muy particular se daba, aunque no voy a mencionarlo porque se supone que este ámbito de legislación del trabajo es componedor de las relaciones laborales.

Durante muchos años ha existido este mecanismo y tampoco podemos ser injustos con algunos sectores empresariales o alguna empresa en particular que lo ha manejado con una clara actitud de incentivar a los trabajados como premio a su asistencia.

Creo que hacen bien los trabajadores metalúrgicos al tratar de reflejar en la legislación laboral este tipo de situaciones. Para mí, la ley es muy clara. Es más, en estos años de cambios en el país ha proliferado una legislación que profundiza las relaciones laborales y los derechos de la parte más débil, que son los trabajadores, siendo muy cuidadosos con el equilibrio.

Entre paréntesis, quiero saludar el hecho de que ahora haya un comité de base en James, por anteriores historias que, por lo que dije antes, no voy a trasmitir en esta Comisión. Saludo la constancia de los trabajadores metalúrgicos y en esa empresa en particular.

A mí y creo que también a la Comisión de Legislación del Trabajo me parece que son constructivos los pasos que está dando el sindicato y el comité de base de James en esto, que no solo tienen que ver con esa empresa y con el sindicato metalúrgico sino con todas las áreas de la actividad privada esparcidas por el país. Recogeremos todos estos insumos; luego la Comisión se pondrá a las órdenes de los trabajadores y del Ministerio e irá viendo si es necesario hacer la consideración especial que reclaman los trabajadores metalúrgicos. Yo creo que sí es necesario porque eliminaría todos esos trámites y ayudaría a que esto no se reiterara y a que el relacionamiento fuera más claro, cristalino y duradero. Con ese criterio, creo que vale la pena hacerlo aunque redunde, pero esto formará parte de una discusión y de un análisis del resto de la Comisión con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De todos modos, creemos que la legislación es clara: los trabajadores tienen derechos, el derecho a movilizarse está consagrado y en el Período pasado fue profundizado. Por lo tanto, no debería haber confusión entre la empresa y los trabajadores agremiados sobre la forma del pago de los incentivos. Subliminalmente, puedo pensar que detrás de esto podría haber una intención de la empresa de tratar de mantener una inquietud con los trabajadores afiliados respecto a faltar a una movilización. Sin embargo, digo que es en forma subliminal; no quiero prejuzgar ni lo digo por la empresa en cuestión sino en el marco general de todo el movimiento sindical y de los antecedentes, que son datos de la realidad que me hacen pensar que puede haber algo así. Ojalá que no sea eso, pero creo que es de recibo el planteo de los trabajadores. Además, pienso que lo reafirmarían si les pregunto si consideran necesario para la salud de las relaciones laborales que se insista en la posibilidad de una breve redacción de algo que no sea confuso en la materia.

SEÑOR OLIVERA.- Coincido con que la ley es clarísima.

Por más que hagamos esfuerzos que queden plasmados en una norma complementaria, nunca vamos a tener algo tan específico que corrija una mentalidad o una forma de proceder porque deberíamos escribir cada año un tomo sobre la forma de interpretar y proceder.

Creo que estamos frente a una nueva etapa y hay partes de la sociedad a las que les cuesta asumir el tema de la relación laboral y de los derechos de los trabajadores. Eso no quita que hagamos el esfuerzo, pero todos mucho más los dirigentes sindicales tenemos claro que, por más que profundicemos en la ley, siempre va a quedar un margen para la interpretación, inclusive, para considerar que algo no está claramente especificado. Entonces, tendríamos que reforzar con una nueva interpretación cada nueva norma. Hubo gente que sin ley de fueros sindicales asumió el tema de la relación obrero patronal como una nueva etapa o un nuevo proceso, pero parece que estamos frente a algunos elementos que pretenden volver a las viejas concesiones de relacionamiento laboral. |De todas maneras, creo que es un proceso irreversible. Si es necesario que hagamos nuevamente un esfuerzo en cuanto a legislar al respecto, lo vamos a hacer. No les quepa ninguna duda de que vamos a hacer los esfuerzos necesarios.

De cualquier modo, creo que va a ser un elemento más para quienes no quieren asumir esta nueva realidad; no les va a agregar ni a quitar nada. Lo que vamos a tener es un nuevo elemento que capaz que les da un margen jurídico para entablar una nueva discusión. Pero no resuelve el tema: esto se hace con un proceso de maduración política y asumiendo las nuevas relaciones. También vamos a hacer los esfuerzos para que se avengan a la legislación vigente y no tenga que surgir una nueva ley por cada acción que ellos tomen, porque la vida nos ha demostrado que las leyes no nos resuelven los temas.

SEÑOR DÁRDANO.- Pertenezco al sindicato de la UNTMRA. También quisiera decir que trabajo en la obra de ampliación de la Refinería de La Teja. Si bien somos metalúrgicos, los trabajadores de esa obra nos estamos rigiendo por el convenio de la construcción.

Queremos decir como un antecedente positivo que hace muchos años que en la construcción se manejan incentivos, y un incentivo semanal de cinco horas, aproximadamente, representa un 10% del salario de los trabajadores que en este momento se rigen por dicho convenio. Esto es totalmente opuesto a lo que está haciendo la empresa James, por nombrar a la empresa por la que estamos hoy aquí. En la construcción, cada vez que hacemos un paro, se nos prorratean esas cinco horas. Pero es inaudito perder un incentivo por una medida sindical, y más por un paro general de nuestra Central. Queríamos decir eso, porque como antecedente es importante ya que por lo menos hace unos veinte años que se maneja así. Entonces, creemos que es inaudito que en el siglo XXI, con la mejora de las relaciones laborales que se intenta desde todas las partes, desde el Gobierno, desde las empresas y desde los trabajadores, esto se siga dando. Nos parece que sería importante reforzar la legislación existente, para que no quepa la menor duda, para que no quede una "zona gris".

No me gusta calificar a las empresas, pero de repente no se han "aggiornado" como muchas veces se nos reclama al sector obrero. Creemos que un reforzamiento en la legislación ayudaría a que esto no pasara. Los compañeros de James están tratando de llevar las cosas con seriedad, con el respaldo de todos los trabajadores metalúrgicos y de la construcción también, como los de la Refinería.

Deseo reiterar como antecedente positivo ese manejo del incentivo prorrateado como corresponde; ni hablar de si el trabajador debe acudir al Banco de Seguros del Estado o a DISSE. Nosotros lo perdemos cuando faltamos sin aviso, pero cuando los trabajadores son serios, me parece que no corresponde, mucho menos en momentos en que se intenta mantener buenas relaciones laborales en el Uruguay.

SEÑOR MACHADO.- Hace quince años que trabajo en la empresa James. Como podrán ver, no tengo experiencia en cuanto a sindicatos. Cuando arrancamos con la organización sindical en James, conjuntamente con los compañeros, lo primero que hicimos fue estudiar leyes. Me refiero a lo básico: a la Ley Nº 17.940 de fueros sindicales, a pesar de que la Constitución nos amparaba para estar organizados. De cualquier manera, creemos que como organización sindical debemos conocer nuestros fueros, por lo menos lo básico.

Cuando emprendimos esto en James sabíamos que nos íbamos a enfrentar a algo muy duro, porque si uno faltaba en un paro la empresa le quitaba el presentismo de todo el mes. Siempre lo hizo. Nosotros empezamos de una manera seria y tenemos testimonios responsables, porque creemos que quienes tienen que estar al frente del sindicato debe ser gente trabajadora y responsable, de manera que el patrón no pueda decir nada. Yo hasta hace uno año era un referente en la empresa; ahora soy un terrorista. Hasta me sacaron del puesto de trabajo. Pero yo sabía que eso lo iba a padecer. Tengo 48 años y sé que iban a violar la ley de fuero sindical. No me entretuve ni hice juicio porque lo que en realidad me preocupaba era la organización y la correlación de fuerzas, porque hay medidas como esta que coartan la libertad sindical; no nos dejan crecer. Hay compañeros que por suerte nos han dado el apoyo, pero otros nos condicionan. Nos dicen: "Che, qué me voy a afiliar al sindicato, si paro una hora y me sacan el 20% de todo el mes". Es muy difícil crecer así.

Nosotros no venimos acá a golpear las puertas a nuestros legisladores, que nosotros hemos puesto, ni queremos favores del Parlamento. Lo que queremos es que sean responsables y que actúen de forma urgente porque está en juego el sueldo de muchos compañeros, no solo de James. Hay otras empresas que también están en la UNTMRA que también tienen estos problemas.

Nosotros dimos a la empresa un tiempo de espera, para que se acomodara un poco en el sentido de que se fuera amoldando a los tiempos. Le dimos un año sin tomar ninguna medida gremial. La primera que adoptamos fue el día 9, que fijó el PIT-CNT. Un día antes, el patrón ordena a los mandos medios que le digan a los compañeros que si acataban la orden de paro perdían el presentismo

Señores: esto es bien claro, es violar la ley de fuero sindical

Acá no hay interpretación que valga; acá no hay que ser un exégeta. No se puede despedir a un trabajador, no se le debe perjudicar de ninguna manera. Bueno, pero a mí me dicen que me van a sacar el presentismo por

una medida gremial. ¿Cómo puede ser? Si la medida gremial está amparada en la Constitución de la República y en la ley de fuero sindical. Acá no se precisa aprobar otra ley, sino hacerla cumplir. La empresa nos pide una ley, pero no vamos a hacer leyes por todo. ¿Cómo interpretamos esto nosotros, o ustedes, señores legisladores, que saben de leyes? Esto es bien claro. Nosotros lo que pedimos es que se expidan en este tema.

Aprobar una ley puede llevar quizás un año. Y si es necesario, se va a aprobar, pero también deben hacer algo urgente porque la empresa ya nos dijo que nos quitaba el presentismo. Un presentismo en James significa mucho. Ustedes se preguntarán qué es un 20%. Quisiera comentarles que se trata de sueldos que rondan los $ 10.000. Además, estamos en un gremio electrónico, en el que los salarios son bastante bajos. Aunque parezca mentira en una empresa como James en la que trabajo hace quince años, yo tengo un sueldo nominal de $ 12.000. El presentismo significa $ 2.000 y tenemos una familia que mantener.

Queremos que comprendan cuál es la situación, no queremos favores. Pero si hay una ley, entonces, que se cumpla. Nosotros no hemos hecho nada ilícito, nos amparamos en el derecho a hacer paro. No faltamos. Si trabajamos todo el mes y el último día tenemos un accidente laboral que nos ha pasado nos quitan el 20% de todo el sueldo mensual. Esto es absurdo. Sin embargo, si voy a donar sangre y luego me voy a tomar mate a mi casa, me pagan el día, y está todo bien. Si me accidento en el trabajo me castigan quitándome el presentismo y de repente no tuve nada que ver: un compañero pasó a mi lado y se le cayeron algunas chapas.

Acá no venimos como víctimas, pero hay realidades. Se está violando el fuero sindical.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer referencia a los pasos que han dado los trabajadores organizados en el Comité de Base y en la UNTMRA. Ellos plantearon la situación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el Parlamento hablaron sobre la necesidad de volver a legislar, cuando son conscientes de que existe una legislación al respecto. Están tratando de generar los ámbitos para que se respete la ley.

Esto habla con mucha claridad acerca del movimiento sindical uruguayo, a pesar de que muchas veces se lo tilde de apresurado o de inmaduro cuando se recurren a medidas extremas. Vemos que hay sectores de la sociedad que les cuesta no creemos que esta sea una situación que se mantenga en el tiempo la convivencia democrática porque las negociaciones colectivas y el respeto de las leyes son parte de ella.

Nosotros tenemos la esperanza de seguir avanzando en este camino, como se ha hecho en estos últimos años. Hemos sido testigos o protagonistas de situaciones muy duras en cuanto a represión antisindical y en cuanto a desconocimiento de los más elementales derechos de los trabajadores, y nos parece que hay algunas cosas para hacer.

En primer lugar, debemos dar la oportunidad a la empresa James para que también comparezca ante la Comisión a efectos de que nos diga si existe algún desconocimiento de la ley o una interpretación distinta de la norma. Queremos preguntar por qué se utiliza el presentismo de esta forma. Pretendemos plantear si esa interpretación es común como integrantes de una Cámara metalúrgica entre las demás empresas.

Por sobre todas las cosas, queremos vincularnos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para plantear si los dictámenes de la Sala de Abogados de esa Cartera se deben tener o no en cuenta por parte de las empresas y de los trabajadores. Digo esto porque nos parece que claramente se está dando una imagen muy concreta de la forma de actuar del movimiento sindical uruguayo; muchas veces se intenta destruir las organizaciones sindicales. Todo esto puede ser por desconocimiento de la empresa James no quiero prejuzgar, pero hay compañías en este país que siguen pensando que el mejor sindicato es el que no existe. Por lo tanto, sería bueno instalar mecanismos de diálogo.

Como dije, vamos a convocar a la empresa para que nos dé su visión del problema, porque sería una forma democrática de funcionamiento. Nos comprometemos a dar un retorno sobre esta situación.

Seguramente, esta Comisión evaluará no me corresponde decidir si se va a legislar o no; eso quedará a cargo del Parlamento la posibilidad de clarificar públicamente las normas legales que rigen en el país y lo que implica actuar en detrimento de los trabajadores organizados.

Reconocemos al Comité de Base de James, a la UNTMRA y al PIT-CNT esta forma de actuar y de tratar de mejorar la convivencia democrática en el país.

Esta Comisión ya ha recibido alrededor de cincuenta delegaciones de trabajadores, de empresarios y de instituciones. Todas ellas merecen que se comprenda la situación para darles un retorno. Nos comprometemos a abordar este tema no solo con relación a los trabajadores de James sino en lo que puede significar para el conjunto de las relaciones laborales del país que algunas cosas se entiendan más temprano que tarde. De esa forma, podremos evitar lo que se dice cuando ya están desatados los conflictos: "Los trabajadores hacen uso y abuso de las herramientas sindicales".

SEÑOR ABDALA.- El día 9 organizamos una concentración de trabajadores de la zona en James. La UNTMRA tiene más de 2.000 afiliados en la zona donde está ubicada la planta.

Me gustaría destacar que nosotros actuamos en respaldo de nuestros compañeros de la empresa. Ojalá que la Comisión pueda persuadir a la empresa para que termine con sus mecanismos de discriminación antisindical y se pueda canalizar este asunto por una vía civilizada, de respeto mutuo, de diálogo y de negociación. Cada uno defenderá su interés y sus fundamentos, pero deberá hacerse en el marco del respeto mutuo.

Nosotros, por lealtad hacia la Comisión, queremos decir así lo hemos hecho como PIT-CNT en el acto del día 9, de acuerdo con la conducta de nuestra organización que la patronal de James, en caso de mantener un clima de persecución antisindical con nuestros compañeros o de agudizar la persecución, podría complicar no solamente la situación en la empresa sino la de todas las empresas de la zona. Nosotros no podemos actuar sindicalmente viendo cómo se castiga a un sector sumamente responsable y respetuoso de los trabajadores sin hacer absolutamente nada.

Naturalmente que lo del día 9 lo digo porque la empresa está largando alguna leyenda sobre lo que sucedió fue una movilización pacífica en respaldo a todos los trabajadores de James, no solo a los que participaron de la medida. Nosotros dijimos con total claridad a la empresa en el Consejo de Salarios que íbamos a apelar a la movilización de los trabajadores toda vez que fuera necesario.

Agradecemos el tiempo de la Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia y estaremos en contacto.

(Se retira de Sala la delegación de trabajadores de la empresa James)

(Ingresa a Sala una delegación de la Agrupación Sindical Cabildo Abierto perteneciente a la UTC, Unión de Funcionarios de CUTCSA)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a una delegación de la Agrupación Sindical Cabildo Abierto integrada por los señores William Rodríguez, Hugo Oertel y Fernando Acuña.

Tengo entendido que mantuvieron reuniones con varios Diputados. El señor Diputado Vidalín nos acercó su preocupación y la idea de que fueran recibido por esta Comisión.

SEÑOR OERTEL.- Quería manifestar que concurrimos algunos compañeros más pero, justamente, como la reunión demoró un poco se tuvieron que ir porque hoy se reúne la mesa directiva de nuestro sindicato.

Cabildo Abierto es una agrupación sindical cuyo nombre es "Cabildo Abierto 1983" y está conformada mayoritariamente por fundadores del sindicato de la Unión de Trabajadores de CUTCSA, en la época de la dictadura.

A partir de su fundación y del momento en que los militantes de Cabildo Abierto empiezan a tener acciones gremiales, son discriminados de forma cruel. Nosotros efectivizamos algunas medidas que tienen que ver con

la filmación de ómnibus atestados en diferentes zonas de Montevideo para comprobar la forma en que la gente está viajando y cuál es su incidencia, tanto en el pasajero como en la salud del trabajador del transporte.

Últimamente, se han conocido datos de una encuesta de salud que se hizo conjuntamente con la Facultad de Medicina que arroja que más del 70% de los trabajadores de ómnibus de CUTCSA tienen graves problemas nerviosos que derivan en depresión debido a la gran variación que hubo en el transporte colectivo montevideano y a la intensidad del trabajo. La intensidad del trabajo ha variado muchísimo.

Una de las primeras acciones es filmar esos ómnibus. A los pocos días que se dan a conocer estas filmaciones, el gerente general de CUTCSA en declaraciones que tenemos grabadas y que vamos a entregar a esta Comisión también las entregamos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en otros organismos y pensamos llevarlas a la OIT señala: "Estos mentirosos que filmaron los ómnibus atestados tienen los días contados en la empresa". Esto lo repitió en varios medios de prensa; en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también hay declaraciones. Además, en la propia Intendencia Municipal de Montevideo, el señor Álvaro Santiago en una reunión en la cual también estuvimos presentes militantes de Cabildo, que en su momento no fuimos reconocidos por una mayoría sindical que se adueñó de todos los cargos y de la vida de un sindicato también insultó a dirigentes de Cabildo, delante de las autoridades municipales, con palabras bastante gruesas, lo que hizo que nos levantáramos y nos fuéramos.

Realizamos denuncias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; hay un descargo que por medio de su abogado entrega Álvaro Santiago en esa Cartera donde nombra trece veces más a la persona que insultó. Esto consta en los documentos que entregamos a la UNOTT, al PIT-CNT, a la Inspectora Nacional de Trabajo en ese momento, al Director Nacional de Trabajo, Julio Baráibar, pero en ningún momento se nos quiso atender como se nos atendió hoy acá por ser minoría.

Pero el tema de las amenazas no termina ahí. El año pasado echaron al primer dirigente de Cabildo por un hecho que es muy común en CUTCSA. Un chofer se baja a discutir con otra persona que maneja un auto; no hay denuncia policial y hasta ahora no sabemos por qué lo echaron. Hace aproximadamente tres o cuatro meses echaron al segundo dirigente de Cabildo, también por un problema en el tránsito. Una pasajera se cae de un ómnibus; a las cuatro horas dicha pasajera está en su casa, no hay muerte ni lesionados graves. Hace dos meses echaron a otro dirigente de Cabildo. Estando este en su sector de trabajo, viene un compañero militante sindical de la mayoría, le pega una trompada, nuestro compañero se defiende pero no pasa de ahí, no hay ni paralización de la unidad, ni fue en el ómnibus, se dio en un recinto cerrado como este; sin embargo, a los cuatro días se los despide a él y al sindicalista perteneciente al oficialismo.

Luego ocurren más amenazas por intermedio de un director de CUTCSA; hay un paro que se decreta el día anterior al 1º de mayo en el cual la UNOTT decreta parar a partir de la hora 11 y 59 por la muerte de un taximetrista. Algunos inconvenientes de comunicación hacen que algunas líneas de CUTCSA paren a una hora y otras líneas paren a otra, pero justamente la Línea A paró a la hora 12 como toda la UNOTT. | El Director de CUTCSA, señor Cancela a quien denunciamos en el documento se presenta en la línea A, con el 95% de la línea parada. Aclaro que no solo pararon los obreros sino también los propietarios de la línea por respeto a la vida del taximetrista. Además, era un día de pago y cortaron el pago de los jornales de los trabajadores. Y, ese día, reúne a todos los trabajadores y les dice: "Ustedes no están cobrando hoy por culpa del señor Hugo Oertel y por una agrupación que se llama 'Cabildo Abierto'". O sea que comete la ilegalidad de cortar el pago de tickets-canasta y azuzan a la gente contra una delegación.

Todos estos documentos están firmados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la grabación fue autentificada.

Por otra parte, ninguna de las acciones que fueron realizadas con carácter sindical fueron definidas por la agrupación "Cabildo Abierto"; por el contrario, fueron definidas por los Comités de Base de cada sector de CUTCSA, que están integrados por todas las fuerzas políticas.

Queremos dejar sentadas estas denuncian y que nos cuenten cómo funciona la Comisión, y si van a llamar a la otra parte. Sí queremos dejar el precedente porque tenemos la sospecha de que van a seguir echando gente. Además, no hay solo cuatro dirigentes echados. En CUTCSA se está echando gente por causas por las que antes no se echaba. Sucedió una particularidad. Hay una nueva forma de contrato laboral. Entraron muchos trabajadores por la tercera parte del sueldo. Entonces, los trabajadores que ganamos tres veces más tememos

que parte de esto tenga que ver con eso. Si el empresario tiene un trabajador que gana $ 6.000, va a suspender al que gana $ 18.000. Esto está sucediendo en el transporte.

En el documento entregado también dejamos constancia de una dictadura sindical que se instauró, fruto de que la directiva sindical no quiere hacer elecciones. Ya va a hacer un año que se niegan a hacer elecciones. Primero llamaron a un Congreso, aunque no existe como figura estatutaria. En ese Congreso, suspendieron las elecciones. Además, no hubo defensa de los sindicalistas despedidos; no hubo defensa de nada. Pero hay una novedad. Nosotros entramos en una etapa muy grande de denuncias en todo los lugares. Y habíamos definido tomar otras acciones como la de ocupar el sector laboral; no teníamos más remedio que ocupar porque nos quedábamos sin militantes para ir a una elección. Hubo una especie de preacuerdo por el cual se fijan las elecciones para sesenta días, con un aval del PIT-CNT y de la UNOTT. Eso también incluye que los cuatro dirigentes despedidos de "Cabildo Abierto", que no se consideraban ni siquiera dirigentes porque la Mesa Directiva del gremio no se reunía, pasan a tener fueros sindicales otorgados por los dirigentes que ostentan el poder. Eso es novedoso. Es una luz; es un avance. Creo que va a ayudar. A su vez, estos compañeros se comprometen a que se reúna un Tribunal Superior de Sanciones a fin de saber por qué echaron a estos trabajadores y por qué se les negaron los fueron sindicales. Que dos trabajadores se peleen en un sector, no es motivo para despedirlos. Se pueden pedir las fichas de los trabajadores y se verá que son comunes y corrientes.

Lo último es que hay un avance con el sindicato. Creemos que es fruto de que no es fácil echar a cuatro militantes de una fuerza y que no pase nada. Además, ya estábamos tomando acciones con abogados.

Por otra parte, lo dicho, dicho fue.

Nosotros filmamos los ómnibus atestados, y ahora están peor que antes. Los trabajadores se están enfermando por la forma en que trabajan con los ómnibus atestados. Nuestra preocupación mayor es la salud. Nuestra intención fue mostrar eso. Las declaraciones están en el "CD". Las escucharon en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Reitero que dijeron: "A estos mentirosos que filmaron los ómnibus atestados les queda corta vida en CUTCSA". En un sistema democrático, eso no se puede aceptar. Además, el hecho existe y no hubo más daño que una filmación. En los documentos, hay alusiones directas, con nombre y apellido, realizadas por Directores de CUTCSA.

SEÑOR ACUÑA.- Soy uno de los destituidos.

Quiero agregar algo más con respecto a dos puntos de vista. Uno es más macro, que quizás sea el más inherente a esta Comisión. Tiene que ver con la renovación generacional en toda fuente laboral. Yo pertenezco a una camada de trabajadores, que fue una de las últimas que entró, que lleva casi veinte años dentro de la empresa. Después de esa última camada de trabajadores, no entró nadie más. Hoy por hoy, muchos compañeros están en un proceso jubilatorio. La gente nueva entra con contratos a término y con un sueldo notoriamente menor por determinado tiempo. Estamos completamente de acuerdo con que haya nuevos ingresos; eso no lo negamos. Pero se pretende desregularizar el nivel de ingresos de un sector a través del recambio generacional. Es muy importante que eso quede planteado acá. Tememos que a largo plazo el nivel de vida del trabajador del transporte, que ha logrado a través de años de lucha, quede considerado inclusive como un trabajo precario. Inclusive, teníamos una composición social con un porcentaje muy elevado de trabajadores comunes en comparación con los propietarios. Hoy por hoy, para acceder a un trabajo en CUTCSA, hay que tener un capital superior a los US$ 30.000. Si se pretende la inclusión de diversos sectores de la sociedad que no tienen esta suma de dinero para ingresar a trabajar en el sistema productivo, creo que todas estas medidas, en un país que no tiene mucha fuente de trabajo, terminan excluyendo al futuro trabajador.

Por otro lado, todas las situaciones por las cuales fuimos destituidos están previstas en los artículos que la empresa tiene registrado en el Código de Sanciones. Son faltas no las vamos a negar y tienen asignadas su correspondiente sanción en días. | Ahí queda demostrada la arbitrariedad con la que fuimos tratados.

Yo quisiera saber cómo van a tratar ustedes el asunto de aquí en adelante. Nosotros no sabemos de qué forma consideran ustedes este tipo de denuncias que para nosotros son graves, sobre todo, mirando hacia los trabajadores del futuro. Esta es una fuente laboral genuina, en un país donde no hay muchas y que tiene muchos jóvenes sin horizonte. Me parece que este es el ámbito adecuado para plantear esta pregunta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Yo quiero hacer algún comentario primario.

Uno de los planteamientos hechos por la delegación de trabajadores nosotros no estamos prejuzgando refiere a una situación de represión antisindical por parte de la empresa. Cuando esta Comisión recibe un planteo, lo que hace es llamar a la contraparte para que exprese su posición sobre esa situación. Ustedes han denunciado amenazas a trabajadores sindicalizados, despidos y que la empresa se ha salido del Reglamento interno. Se trata de una serie de elementos que ameritan que la Comisión convoque a la empresa.

Asimismo, el relacionamiento interno dentro del sindicato o las diferencias internas que pueden existir, son materia de los trabajadores organizados. No le corresponde a esta Comisión intervenir en esa materia. Yo como afiliado al PIT-CNT puedo tener mi idea, como la tienen varios compañeros que están acá. En todo caso, la participación será en los ámbitos sindicales que corresponda. No le compete a la Comisión emitir ningún juicio de valor sobre las distintas posiciones. Pero la Comisión sí debe intervenir debido a lo que ustedes plantean con relación a las condiciones laborales, a que existe discriminación y represión antisindical, así como en lo que refiere a las condiciones de desarrollo del transporte en la ciudad se ha hablado de ómnibus atestados y demás y a las normas por las cuales la empresa presta el servicio de transporte. Es un tema interesante no solo para la Comisión.

Creo que hay una serie de elementos que ameritarían lo va a analizar la Comisión convocar a la empresa. Insisto, sin que esto signifique desconocer ninguna potestad del sindicato. Nosotros no vamos a entrar en ninguna disquisición interna sobre las características; eso no nos corresponde. Pero por las denuncias que ustedes plantean sería bueno escuchar la posición que tiene la empresa en esa situación.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Creo que sería bueno que antes de convocar a la empresa viniera la otra parte del sindicato, así podríamos saber qué opinan ellos y tener las dos versiones. No sé si el Presidente está de acuerdo con esto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si existe un planteamiento por parte de otros trabajadores de la empresa para venir a esta Comisión, nosotros los vamos a recibir con mucho gusto. Pero no queremos que esta Comisión se convierta en el ámbito donde se planteen diferencias en materia sindical, porque no corresponde.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Tal vez me expresé mal. No estoy diciendo que venga el sindicato para hablar de las diferencias internas que tengan entre ellos. Yo simplemente planteo la posibilidad de convocar a la otra parte del sindicato para saber cuál es su opinión con respecto a los hechos denunciados por parte de la Agrupación Cabildo Abierto acerca de la persecución sindical de la empresa hacia los trabajadores.

No estoy diciendo que intervengamos en los asuntos internos del sindicato. Ellos sabrán dónde recurrir en caso de que tengan diferencias internas; si son por el estatuto, pueden hacer la denuncia ante el Ministerio de Educación y Cultura. Pero pienso que sería bueno escuchar la opinión del otro sector del sindicato con respecto a las denuncias de persecución sindical. Nada más que eso. No digo que debamos intervenir en los asuntos internos del sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- Con esa salvedad, me parece bien.

SEÑOR DE TORO.- Yo no integro esta Comisión, pero vine porque conozco el tema. Para mi conocimiento y el de toda la Comisión, me interesaría que nos hagan algunas puntualizaciones, fundamentalmente, sobre tres aspectos.

En primer lugar, que aclaren lo relacionado con la discriminación. Ustedes basan la discriminación en la denuncia del señor Álvaro Santiago planteada en el diario "El País" y en la radio "El Espectador". La pregunta es si ustedes tienen algún hecho más como para definir discriminación con respecto al sindicato.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- ¿Con respecto al sindicato o a la Agrupación?

SEÑOR DE TORO.- A mí me gusta hablar de sindicato. El sindicato es uno solo, más allá de que existan diferentes agrupaciones.

En segundo término, ustedes mencionan que existen contratos laborales con diferentes características. Me gustaría que aclaren un poco más esta situación y digan qué hizo el sindicato frente a esto. Por lo que ustedes dicen existen diferentes situaciones: contratos a término, diferencias salariales. Es decir, hay una serie de cuestiones planteadas que no están claras.

En tercer lugar, quisiera que hablen un poco más del código de sanciones. Quisiera saber si existe ese código y si se puede conocer.

SEÑOR OERTEL.- Las discriminaciones no son hacia el sindicato, sino hacia una Agrupación que se formó, que se llama Cabildo Abierto. Hace un año debió haber elecciones, pero no hubo. Hace dos años, cuando hubo elecciones, obtuvo el 47% de los votos; quedó en minoría, y a partir de allí empezaron las discriminaciones de todo tipo. Acá, en este sobre hay diez veces más material que lo que yo aporté ahora.

El propio señor Álvaro Santiago que insultó ante las autoridades municipales, hizo descargos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que constan en este material que tengo acá y nombró catorce veces a la persona que lo denunció, el mismo día que le pegaron el balazo al compañero Washington Silva que está parapléjico y hubo un paro general del transporte, se paró ante los canales de televisión y dijo que ese paro estaba orquestado con la intención de laudar políticamente para una agrupación minoritaria que integraba el sindicato. Dijo que él con la mayoría tenía una excelente relación y que ese paro se debía a eso, cuando era notorio que era por el compañero que en ese momento estaba en el CTI, con riesgo de vida. Hay una gran cantidad de situaciones como esta. Por ejemplo, los préstamos que dan las empresas, los otorgan a algunos trabajadores y a otros no, y lo mismo sucede con las licencias. En la línea A en la que yo trabajo ahora debido a un paro que hicimos el 4 de marzo por un trabajador herido, no se permitió a nadie salir de licencia, están todas atrasadas. A gente que tenía anotada la licencia para turismo no se le permitió salir. Y dijeron a boca de jarro: "No salen porque está castigada esa línea; ese sector está castigado". Son millones las cosas que le hacen a esa Agrupación. |Es más: en CUTCSA se formó un sindicato de propietarios es algo nuevo, con personería jurídica y todo, y a los dos principales los echaron. Eso es lo que está pasando en el transporte.

Con respecto a la gente que entró con diferenciación salarial, puedo decir que eso está sucediendo en CUTCSA.

SEÑOR DE TORO.- La pregunta no es si sucede sino qué se hizo.

SEÑOR OERTEL.- Nosotros, en su momento opinamos que estaba mal, que iba a traer como consecuencia la diferenciación de trabajadores. ¿Qué es lo que sucede? El transporte no es como una fábrica en la que se trabaja veinte días al mes; en el transporte se puede trabajar quince o treinta días, porque hay horas para hacer y falta personal, por lo menos en CUTCSA. Entonces, un guarda o un chofer gana un promedio de $ 16.000, pero esta gente nueva entró cobrando $ 5.000, $ 5.700 o $ 6.000. ¿Quién va a hacer más horas? ¿A quién van a suspender más veces? Y eso se está dando al día de hoy.

Inclusive, el abogado del sindicato, el doctor Villanueva, que trabajaba allí hace veinte años, renunció a defenderlo y sacó un boletín que es inaudito, y también se los vamos a dejar como prueba, que expresa que entre las causas de la denuncia está el haber hecho ese tipo de contratos que traía perjuicios tremendos, para lo que nunca lo consultaron. Además, dice que entre las causas está el hecho de haberse firmado un convenio colectivo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el último Consejo de Salarios, que es totalmente perjudicial para los trabajadores. Nosotros cobramos una asiduidad, que equivale a cuatro jornales al mes no recordaba este tema pero viene a colación con el de la diferenciación, que son como un premio por no faltar. En el último Consejo de Salarios se firmó que íbamos a pasar a cobrar eso en dinero a partir de setiembre del año pasado, pero todavía no cobramos ningún jornal de esos cuatro. Hay una violación del convenio colectivo que se firmó hace dos años. Pero peor todavía: esos cuatro jornales de asiduidad que nos pagan en tiques, una vez que los pasemos a cobrar en dinero, algún día, cuando se cumpla con el convenio colectivo, se van a cobrar a sueldo de ingreso; eso se firmó en el convenio y lo expresa el abogado en el documento. Es

decir que yo, que tengo treinta y tres años de trabajo, tengo $ 130 de diferencia de cada jornal con alguien que ingresa, por lo que voy a perder aproximadamente $ 700 por cada mes.

Todo eso es lo que está pasando.

Por último, se nos preguntaba acerca del Código de sanciones, del que también trajimos una copia, porque es importante. Además es un código secreto.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Este código de sanciones fue conseguido mediante el pedido de un Juez; la empresa no lo da a nadie. Yo lo conseguí por intermedio de un compañero que estaba en juicio. En él se establecen, por ejemplo, sanciones como la que me aplicaron a mí, que soy uno de los despedidos. Yo bajé del ómnibus a pedir que corrieran un automóvil que estaba en cuarta fila parado frente a un colegio y eso es "bajar del coche sin causa justificada"; aquí el Código de penas establece una suspensión de cuatro días primera vez y la segunda de seis días. A mí me echaron en tres días.

En el caso del otro compañero despedido, la sanción debía ser de tres días, pero lo tuvieron diecisiete o dieciocho días fuera de reglamento, porque a los catorce días uno se puede considerar despedido, y después le llegó el telegrama con el despido.

SEÑOR OERTEL.- Les vamos a dejar una copia del Código de sanciones que en CUTCSA no se consigue, pero lo logramos por intermedio de un Juez. Esto no lo tiene nadie; es un material secreto aunque no puede serlo, porque las sanciones deben conocerse; uno tiene que saber cuántos días de sanciones le corresponden por tal o cual cosa. Nosotros no figuramos; en los últimos tres años ni siquiera como dirigentes sindicales electos por el gremio tuvimos acceso a ningún tribunal de sanciones, no nos reunimos con la empresa, no nos permitieron entrar a los Consejos de Salarios, no nos permiten entrar al Tribunal de Sanciones, ni integrar el fondo de vivienda o acceder al seguro de paro. Porque, ¿qué pasa? El estatuto del sindicato marca que el que llega a siete cargos son trece tiene como un poder total, pero no solamente eso. Ese dos y medio por ciento de votos que nos faltó nos impidió que nos atendieran en la Intendencia Municipal de Montevideo...

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Eso es lo más triste.

SEÑOR OERTEL.- donde hicimos denuncias y aportes para mejorar el transporte capitalino. Porque no solo hicimos las filmaciones sino que presentamos aportes, por carta, y tenemos la copia, con sello, entregada por la Intendencia Municipal de Montevideo donde no nos atienden por ser minoría; en ningún lugar nos atienden, ni en el propio PIT-CNT; pueden atender a un compañero, o a dos o tres, como nos atendieron muy bien, pero como organismo no nos atienden en ningún lado. Por eso digo que para nosotros esto es muy novedoso; en ningún lado nos atienden, pero de la empresa nos echan. No es posible que un Director de CUTCSA y los gerentes también- corte los jornales y amenace con que va a echar. En nuestro Ministerio de Trabajo y Seguridad Social todos escucharon la grabación estaba presente la doctora, que se llama Adano, porque llevé el CD, y en ella el tipo decía: "A estos sinvergüenzas que filmaron los coches atestados les queda corta vida en la empresa", pero no pasa nada. Para nosotros no solamente es un problema de cómo van a comer los compañeros echados, y hay muchos más echados, no solo cuatro; hay más gente echada que no es sindicalista.

Eso es lo que está pasando en el país; la gente deja de creer en las instituciones. ¿Qué es lo que pregunta la gente? "¿Pero cómo no los atienden?" Nosotros tenemos idea de cómo mejorar el transporte, claro que la tenemos. Nosotros fuimos a la Facultad de Medicina a hacer una encuesta de salud, que nos costó un año la Facultad trabajó un año, y dio como resultado que los trabajadores de CUTCSA se están enfermando de depresión. Nosotros hicimos un experimento. Yo me paré en la puerta de línea y les pedí a los compañeros de los micros principalmente que me abrieran los bolsos; como me tienen confianza me preguntaban por qué quería hacerlo, y es que todos los compañeros toman antidepresivos. Son muy grandes las cargas excesivas, las suspensiones y la presión que hay. Piensen la presión que puede sufrir un trabajador cuando a un sindicalista, que tiene veinte años en la empresa, lo echan de un día para otro. Un trabajador común y corriente ¿cómo debe estar pensando?, cuando va con un ómnibus lleno y se atrasa diez minutos y le dicen: "Mirá que estás suspendido tres días".

Un trabajador de mi línea, propietario, pisó una niña en una cebra, y fue a declarar al Juez y ¿qué es lo que le dice? "No la vi porque estaba el coche atestado"; y ahí surgieron las filmaciones de nosotros. Y el Juez le dice: "Cambie la declaración porque va preso, amigo". Los coches no pueden estar trabajando como lo están haciendo. ¿Se puede mejorar de un día para otro? No, pero podría pensarse: "Vamos a atender a estos muchachos a ver si tienen alguna propuesta". Pero no nos atendieron, no nos dejaron entrar, cerraron las puertas totalmente. Es más: cuando fuimos a la Intendencia a negociar, encontramos señores como Álvaro Santiago, que se descargó con unos cuantos improperios y nos retiramos de la negociación. No recuerdo los nombres de los presentes, pero estaban los cargos medios creo que Justo y otro, y Directores de la empresa CUTCSA, y el loco se descargó de una manera... nos dijo: "Ustedes a lo que vienen acá es a joder", y más. Y nosotros somos sindicalistas; nos merecemos el mismo respeto que un Director de la empresa, y tenemos propuestas

Después volvió a salir a luz que dejamos una población aislada de la 106 de Piedras Blancas durante un mes, que un líder de tal grupo había dejado esa población aislada. Fueron decisiones de asamblea de línea de trabajadores. No sé hasta qué punto se puede llegar.

Nosotros no le pedíamos a ustedes que fallaran sobre la interna.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- La interna más o menos se subsanó.

SEÑOR OERTEL.- Empezó a aparecer una luz, pero nosotros creemos que es fruto de que nos empezamos a meter en todos los agujeros y que estaba planteada una ocupación con huelga de hambre porque no se aguantaba más y no quedaba más nadie para echar. Estaba pensado así y hasta teníamos un escribano que nos había explicado cómo se hacía una ocupación, cómo era la ley de ocupación, porque como ni siquiera tenemos asesoramiento de la Central obrera hasta tuvimos que averiguar con viejos militantes. Ni siquiera el abogado del sindicato que renunció ahora nos podía defender; lo tenía prohibido por orden de esa mayoría sindical.

Pero nosotros tenemos propuestas para hacer. A mí me duele que el transporte esté como está, no me causa felicidad. Y si vamos ahora a la calle donde filmamos esa vez, veremos que la situación es diez veces peor, porque ahora pusieron inspectores, los coches paran, los meten para adentro, como en las películas, pero en las próximas tres paradas no sube nadie más, entonces la gente viene a esa parada. Además, los accidentes y las enfermedades laborales son lo que más nos preocupa. |

SEÑOR OLIVERA.- Evidentemente, hay un cambio de relaciones muy profundo con relación a lo que fue el transporte y lo que está pasando actualmente.

Quien les habla, recuerda perfectamente haber hecho un paro una "Noche de las Luces" y la empresa declaró que había perdido US$ 250.000, pero no tocó a ningún trabajador. ¿A quién le hicimos el paro? A Álvaro Santiago. Evidentemente, ha cambiado la relación entre los trabajadores y la empresa, porque nosotros gozábamos de un gran respeto, más allá de las diferencias. Recuerdo haber ido a mesas de negociación de la Intendencia en las que nosotros también les decíamos cualquier cosa, contestando en los mismos términos en que nos planteaban los temas. Hay un deterioro de la relación es una realidad, en base a algo que si bien conozco, creo que este no es el ámbito para plantearlo, porque hace a las relaciones internas.

Obviamente, aquí entran en juego elementos de negociación colectiva, de nuevos acuerdos y una cantidad de elementos que hacen a la vida del sindicato.

El tema de que laburábamos mal en el transporte es histórico; recuerden que teníamos la ley de insalubridad, que perdimos frente a las AFAP y otras situaciones.

El aumento en la intensidad del trabajo también fue parte de un proceso, como el nuevo cambio de sistema o el pasaje a los micros. En el cambio de modalidad del trabajo tenemos una historia no muy reciente, que agudizó los problemas que ya sufríamos. Recuerdo que antes del año 2000, ya había un trabajo hecho por DISSE en el que se demostraba que todos los trabajadores del transporte sufrían enfermedades gastrointestinales y alteraciones del sistema nervioso, y no solo los trabajadores de CUTCSA, sino los trabajadores del transporte colectivo en general. Había informes muy precisos sobre investigaciones que se

habían hecho. La única empresa que tenía servicios de micro era COME, que ya tenía informes extensos del estado de salud de sus trabajadores.

Hay una relación muy mala. Nunca se había despedido por esos hechos, y situaciones más graves se habían resuelto siempre muy bien.

Creo que en ese punto debemos agregar algún elemento con relación a las sanciones. Como sindicato, nosotros nunca firmamos el régimen de sanciones de la empresa no sé si se firmó en los últimos tiempos, porque siempre lo consideramos un elemento de aplicación unilateral. Nunca aceptamos inscribirlo en el Ministerio. Considerábamos que los trabajadores no debían firmar un régimen sancionatorio para los trabajadores. Siempre dimos una fuerte pelea; de alguna manera, lo reconocimos por la vía de los hechos, porque éramos víctimas de su aplicación.

Hablo con propiedad de conocimiento porque era trabajador del transporte; por lo tanto, conozco al detalle el sistema.

También supe ser minoría en el sindicato, creo que durante toda mi vida sindical. Tampoco teníamos esta relación. Teníamos condiciones de confrontación política e ideológica de corriente, pero teníamos una convivencia diferente. Creo que se han agudizado los problemas en términos de relación, pero me parece que eso no nos corresponde analizarlo con la empresa. Un trabajador despedido en condiciones inconvenientes, para nosotros, no debe ser análisis de una situación interna, sino de un hecho concreto. Se despide a un trabajador sin justificación, por hechos comparativos en los que no se despidió a ninguno antes en estas condiciones, lo que hace un cambio en la relación laboral. A partir de ese análisis, debemos avanzar.

Me parece importante citar a la empresa como contraparte; comparto no citar a nadie que no lo haya solicitado, pero en esta situación, en la que está involucrada la empresa porque es la que toma las definiciones sancionatorias, esta debe ser convocada, y nadie más. Nosotros resolvemos dos situaciones: damos entrevistas a pedidos o, a solicitud de la Comisión, citamos a la contraparte que está involucrada en el tema. Ustedes están denunciando despidos, sanciones injustas, y una relación laboral diferente. Por lo tanto, nosotros debemos citar a la empresa para que, realmente, dé los argumentos de por qué se tomaron tales o cuales medidas y de por qué se hicieron tales o cuales declaraciones. En esa oportunidad, las autoridades de la empresa podrán hacer sus descargos, dar sus razones y tratar de convencernos de que, en realidad, lo hicieron justamente. Luego, haremos un análisis y seguiremos los caminos que debamos seguir, según la opinión política que tengamos al respecto, más allá de que no tenemos grandes posibilidades de resolver el tema en sí porque corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Lo que podemos hacer nosotros es interceder o apelar a que se están violando las normas laborales, incumpliendo determinados aspectos de la vida laboral.

Esta situación se ha agudizado en los últimos tiempos, pero no es una historia reciente. Quiero recordar esto con cifras. Cuando nosotros reivindicábamos la composición social, era de un 67% de trabajadores y el 33% de patrones; hoy, esa relación es de igual a igual o tiene un porcentaje un poco mayor la patronal.

Nosotros siempre reclamamos que no se mercantilizara el trabajo, pero las reglas de juego establecieron que el trabajo en el transporte se compra y se vende; es parte de una mercancía y de un capital. Ese es un aspecto que no pudimos resolver en aquel momento; no sé en qué parte de la discusión está hoy.

Creo que debemos abordar este tema específico; el otro, pienso que amerita un debate mucho más profundo y un análisis diferente.

SEÑOR ACUÑA.- Quiero hacer algunas precisiones.

Cuando planteamos el problema interno, lo hicimos para que se tuviera un panorama general de la situación actual del trabajador, porque hace a nuestra realidad, incide en ella, y no como un planteo formal para que intervenga la Comisión. Simplemente, se hizo para dar un planteo más redondo.

Por otra parte, nosotros también creíamos que el transporte debía renovarse y reestructurarse todavía lo creemos, pero el trabajador está cargando con una mochila muy pesada, porque la transición de este cambio agrava el problema de salud del trabajador. ¿Por qué? Porque el propio sistema de sanciones que tiene la

empresa maneja mucho la culpa y hay argumentos que, inclusive, se contraponen; o sea que uno siempre vive en infracción. La culpa es una carga pesada psicológicamente, porque esto repercute en forma directa en el bolsillo, en el sustento de nuestras familias

Otro elemento a tener en cuenta son los riesgos que tenemos por las características de nuestro trabajo. Cuando salimos a ganarnos un jornal honestamente, podemos terminar presos por homicidio culpable. En muchos trabajos no se corre este riesgo.

Además, en nuestros trabajos todos estamos sujetos a errores.

Por estos motivos, creemos que es importante que se cumpla con lo que establece el Digesto Municipal, en el que estos aspectos están previstos desde hace mucho tiempo. Basados en una denuncia que hizo nuestra pequeña y humilde agrupación, que es minoritaria hasta para nosotros ya es una mochila cargar con esa palabra, queríamos hacer hincapié en esto, porque como no hay limitación de pasaje, en la hora pico tenemos muchos problemas. El inspector está mandatado por la empresa a meter gente en todas las paradas, y si no paramos, podemos ser sancionados, a pesar de tener libertad de criterio para evaluar si el ómnibus está lleno o puede entrar más gente. Tenemos esa potestad; el problema no es que no tengamos buena disposición al trabajo. ¿Qué es lo que pasa? Que como no hay una limitación de carga, hay gente que viaja en los estribos. Esos pasajeros tienen derecho a viajar cómodamente y pagan igual que los otros, pero corren más riesgos porque tienen el parabrisas al lado de la cara. Nosotros también tenemos riesgo porque la visión derecha queda completamente ciega.

Eso es lo que se pretendía. Nuestra intención no era poner una piedra en el camino a una reestructura sino, simplemente, hacer valer, con justicia, el punto de vista del trabajador. Con respecto a la seguridad, tenemos mucho para perder no solamente por los robos sino también por lo que significa la seguridad vial, ya que podemos ser causantes de un accidente con consecuencias gravísimas para terceros sin tener la menor culpabilidad en el hecho. Desde ese punto de vista nos estamos enfermando

Simplemente quería hacer esas pequeñas acotaciones.

SEÑOR DÍAZ ANGÜILLA.- Tengo muy claro lo que es viajar en un ómnibus de CUTCSA porque no tengo auto. Sé lo que es viajar como ganado; lo hago todos los días porque, reitero, no tengo auto y viajo en ómnibus. Así que sé lo que es la hora pico.

Por otra parte, aclaro que cuando pedí que viniera la mayoría del sindicato, no fue para meternos en la interna del sindicato, porque no debemos hacerlo; cada uno sabe qué medidas tomar. Simplemente, mi intención es conocer la opinión de la mayoría del sindicato con respecto a estas denuncias de persecución sindical. Las denuncias que se han hecho son muy graves. Por eso quiero conocer la opinión de la mayoría del sindicato.

Reitero que las denuncias son muy graves. Si solamente la minoría las está levantando, quiero saber por qué la mayoría no las recoge. Quiero saber cuál es su opinión con respecto a esto. Me interesa conocer la opinión de todos los actores: del 47%, del 53% y de la empresa, porque esto es muy grave. No podemos quedarnos solamente con una campana. Acá hay tres campanas: la de la minoría, la de la mayoría y la de la empresa. Por eso quiero que se convoque a la mayoría.

(Se autoriza a hacer uso de la palabra, al señor Representante De Toro)

SEÑOR DE TORO.- Creo que este tema hay que definirlo. Una parte hay que resolverla desde el punto de vista de lo que pueden ser la represión sindical que aparentemente está planteada y la discriminación. Con respecto a los contratos laborales y a otras situaciones, habría que hacer las averiguaciones pertinentes en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Queda pendiente el tema del código de sanciones, sobre el que también habrá que averiguar

Me interesa separar, definir algún campo.

Se habla de la situación del transporte, pero creo que se trata de la situación laboral de los trabajadores de CUTCSA frente a esta realidad, porque en el resto de las empresas no sucede lo mismo.

En general, los ómnibus están sobrecargados en las horas pico, pero no los de todas las empresas.

El tema de los inspectores es característico de algunas compañías, no de todas.

Se habla de las condiciones laborales del transporte, pero se debe hacer referencia a las condiciones laborales de una empresa, porque el resto no ha contratado de esta forma.

Por otra parte, debemos decir que la situación de los "micreros" vulgarmente se los llama así; aclaro que en este tema hablo con un grado de autoridad porque muchos años fui "micrero" en COME es real y se arrastra desde hace muchos años. El mundo tiende a eso; cada vez es más el trabajo "micrero", con la intervención de la tecnología. Hace muchos años se llegó a un acuerdo entre trabajadores, empresas, Ministerio e Intendencia en algunos casos, para tratar de resolver la situación del trabajador "micrero", estableciendo compensaciones salariales expresas, determinadas cargas horarias, etcétera.

¿Que hay que avanzar mucho más en esto? Sí, es verdad. ¿Que este es un problema real? Sí, es un problema real. ¿Que hay que definir la cantidad de personas que lleva un coche porque está en desuso y genera problemas de todo tipo? Sí, es cierto.

Se está apuntando a una transformación del transporte y a un cambio en su uso. El Plan de Movilidad que se está aplicando en Montevideo apunta, precisamente, a racionalizar el uso de las líneas, cantidad de gente, las frecuencias, los horarios, la cantidad de vehículos, la cantidad de ómnibus, etcétera; inclusive, se maneja la posibilidad de utilizar ómnibus de mayor capacidad, con mejores condiciones y con otras características.

Quiero precisar estos aspectos porque, de lo contrario, todo queda muy entreverado. Algunas cuestiones habrá que resolverlas con la empresa. No quiero dar mi punto de vista sobre lo que planteó el señor Diputado preopinante; eso es algo que debe resolver la Comisión. Simplemente, quería participar en este sentido y definir que hay diferentes situaciones. Creo que el tema es la relación laboral de los trabajadores de CUTCSA con la empresa y varios de los aspectos señalados no son una realidad genérica del transporte.

SEÑOR PRESIDENTE.- Seguramente al final de la reunión la Comisión resolverá sobre las diferentes invitaciones que realizará

Por otra parte, queremos pedirles que nos hagan llegar toda la documentación que posean con relación a la salud laboral. A todos los gremios les estamos pidiendo la información que tengan sobre este tema, porque será muy bienvenida.

SEÑOR OERTEL.- Les damos las gracias por atendernos. Después de mucho tiempo logramos que alguien nos reciba. Nos da vergüenza que en este país ni el Ministerio ni nadie haya hecho una propuesta en este sentido.

Volvemos a repetir: somos sindicalistas, elegidos por un gremio. Nos pusimos "Cabildo Abierto 1983" por dos razones: porque somos fundadores de este sindicato y nos consideramos partícipes del retorno a la democracia y porque estamos abiertos a todas las corrientes habidas y por haber entre los trabajadores de CUTCSA.

Sentimos que nos escucharon.

Por otra parte, estamos seguros de que van a seguir echando gente del transporte. Estamos frente a un enemigo, mejor dicho, a una modalidad bastante nueva en lo que tiene que ver con el sindicalismo.

Esperamos que ustedes nos puedan ayudar a encontrar alguna solución, y les damos las gracias por habernos escuchado.

En cuanto al tema de la salud, podemos proporcionarles mucha información. En este sentido, queremos señalar que los compañeros de las cooperativas tienen graves problemas de salud y se han acercado a plantearlos.

SEÑOR VIDALÍN.- Quiero señalar que ha sido una reunión provechosa. La Comisión tomará las decisiones luego de que los compañeros de Cabildo Abierto se retiren, pero adelanto que voy a acompañar la posición del señor Diputado Pablo Díaz en el sentido de invitar a la otra agrupación mayoritaria.

Hago este planteo porque cuando recibí la numerosa visita del sindicato Cabildo Abierto en mi despacho, interpreté que esa mayoría se trataba, no de un "sindicato amarillo" porque nunca se utilizó esa expresión, pero sí de un grupo que tenía cierta complicidad con la patronal para atentar contra la acción de ustedes. Entonces, frente a eso, no para dividir, sino para sumar, en ese camino de unidad que es bueno que siempre exista en el sindicato, hacemos este planteo; porque "divide y gobernarás"; entonces, en la medida en que puedan estar unidos, indudablemente, van a poder alcanzar sus objetivos con más éxito.

SEÑOR GROBA.- Quiero interpretar bien, y además estando todos, el planteo que hace mi amigo, el señor Diputado Vidalín, cuando habla de "sindicato amarillo". Por esa razón quisiera saber a qué se refiere y a qué sector.

SEÑOR VIDALÍN.- Cuando una numerosa delegación de Cabildo Abierto me visita y nos realiza determinados planteamientos, quien habla interpretó que existía cierta complicidad del otro, del gremio mayoritario con la patronal en la persecución de los integrantes de esta agrupación denominada "Cabildo Abierto". Entonces, es bueno que sin entrar a dividir, a chocar, nos manejemos con muchísima altura y grandeza. Por eso me gustaría escuchar, al igual que lo manifiesta el señor Diputado Pablo Díaz, a todas las partes.

SEÑOR GROBA.- Antes que nada, saludo a la delegación que hoy nos visita.

La Comisión recibe insumos, formula preguntas y, luego, en función de eso, decide los pasos a seguir. Hasta ahora no había tomado posición respecto a la concurrencia del Sindicato Único de Trabajadores, del cual ustedes forman parte, pero ante la preocupación lícita de los dos Diputados que lo están pidiendo, me sumo a ello. En algunos gremios hay distintas modalidades de presentarse ante una elección y se forman agrupaciones y, en función de la democracia interna de cada sindicato, se vota.

Agradezco la posibilidad de opinar sobre este tema a pesar de no ser miembro titular de la Comisión; soy delegado de sector. Delante de los compañeros, quiero manifestar que me sumo a la solicitud de que concurra el sindicato a este ámbito.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero expresar mi convicción de que en el PIT-CNT no hay sindicatos amarillos. Pensar que la UTC es un sindicato amarillo, sería estar insultando a los propios compañeros que son parte de ese sindicato. Hay muchas diferencias internas que deberán resolver los trabajadores. Pero quiero dejar constancia de mi convicción de que no existen sindicatos amarillos afiliados al PIT-CNT.

SEÑOR VIDALÍN.- Quiero hacer una aclaración porque la expresión "sindicato amarillo" puede originar una discordia.

En ningún momento los compañeros de Cabildo Abierto utilizaron la expresión "sindicato amarillo", pero dos de ellos que estuvieron presentes no sé si estuvieron los tres nos manifestaron que había una cierta complacencia de la mayoría del sindicato con la patronal de CUTCSA los compañeros lo están afirmando en este momento, y esa es la preocupación que queremos trasmitir en el bien entendido de que lo que buscamos es la unidad de los obreros y de los sindicatos para que divididos no los destrocen.

SEÑOR OERTEL.- Nosotros no usamos términos calificativos de ningún tipo; lo que sí planteamos fue la realidad de lo que nos está sucediendo.

En tres años nosotros no pudimos integrar ninguno de los organismos de los que forma parte un sindicato, ni la negociación colectiva, ni la decisión particular en ninguno de los aspectos con la empresa, ni el Tribunal de Sanciones, ni el Fondo de Vivienda de CUTCSA, que maneja millones de dólares, ni el seguro de paro propio

interno, que maneja millones de pesos, y tampoco hemos podido tener una discusión con la Intendencia Municipal de Montevideo. Ninguno de estos miembros en absoluto fue aceptado o incluido en ninguna de las negociaciones y acabamos de aportar pruebas en las que el propio abogado renuncia porque ni siquiera fue consultado para firmar los convenios colectivos. Los calificativos no los pusimos nosotros, solo planteamos la realidad.

Y cuando echaron a los cuatro dirigentes en ningún momento supimos por qué. Se formó un Tribunal. Pero en ningún momento hubo un solo boletín que comunicara al gremio que se estaba haciendo una gestión, por ejemplo, para el compañero que hoy nos acompaña, que hace un año que lo echaron o por otros que llevan dos, cuatro o seis meses de despedidos, o por los diez o quince compañeros que echaron en mi línea. Tampoco se dice nada porque no nos pagaron los jornales el día que hicimos el paro porque mataron a un trabajador. ¿Cómo una empresa puede cortar el pago de jornales debido a un paro que se hizo porque mataron a un trabajador? Y nadie dice nada. ¿Cómo una empresa puede salir a decir que los va a echar y nadie dice nada? Y no hay un solo boletín; no hay nada. Esa es la realidad; la realidad es que nos están echando. Los calificativos están de más.

El casi acuerdo que tenemos de hacer las elecciones a fines de setiembre, creemos sencillamente que se va a hacer porque hay compañeros que se iban a la huelga de hambre, con dos, tres o cuatro carpas en la línea de CUTCSA, que es el sector más castigado que tenemos.

El día que teníamos un compañero en el CTI, un integrante de la Dirección de la empresa dijo que este paro estaba orquestado para sacar rédito político. El compañero está parapléjico; no camina nunca más; usa pañales para toda la vida. Eso sí está mal y nadie dijo nada al respecto. No hay declaraciones públicas en ese sentido. No se cumplen los convenios colectivos firmados, que son ley. En setiembre del año pasado tendríamos que haber cobrado un jornal en dinero; en marzo de este año tendríamos que haber cobrado otros jornales o tickets en dinero. Nadie dice nada. ¿Cómo se puede echar a los trabajadores así?

Pienso que si en el transporte no se le da participación a las dos partes que faltan, a la gente y a los trabajadores, va a haber grandes accidentes; enfermos ya hay. Hay gente que trabaja dieciséis o veinte horas por día y no descansa y a veces lo hace durante uno o varios años. Y hay jóvenes que se meten en la droga porque no consiguen cuatro horas de trabajo. Esa es la realidad y eso es lo que denunciamos. Cuando llevamos esos documentos a la Intendencia Municipal de Montevideo, al Ministerio y a todos lados tenemos las copias en nuestro poder, nunca se nos llamó. Dijimos que había gente que hacía dieciséis horas por día y que hay otros que no consiguen un trabajo de cuatro horas. Fuimos a denunciar a la Intendencia Municipal de Montevideo que había hay un convenio firmado por ella y el gremio, denominado de composición social, de tanta cantidad de obreros por tanta cantidad de propietarios para tanta cantidad de horas, que se está violando. ¿Por qué no nos atendieron? ¿En este país solo se atiende al que llega al 50,01% de los votos? ¿Al que llegó al 47%, no se lo atiende, se lo echa? Eso es lo que está pasando. Hay gente que está cobrando $ 35.000 porque trabaja horas extra y otros se meten en la pasta base para tener un laburito. ¿Quieren algo más grave que eso? Y por eso nos quieren echar. Los propietarios de CUTCSA nos dicen: "A ustedes los van a echar de a uno". Y nos van a echar de a uno. Y cuando hace quince días decidimos que se acabó, porque nos quedábamos sin laburo...

Este trabajador tiene una de las fichas más limpias de CUTCSA. Otro trabajador le pegó una piña en la oreja y lo echaron por defenderse. ¿Saben qué había hecho este hombre? Los últimos tres meses de su vida en CUTCSA hizo un listado de todos los robos que había y lo pegábamos en todas las líneas. Hay más robos y asaltos en los ómnibus de los que se piensa. Se pegó el listado en las carteleras y la gente nos empezó a llamar porque tenía miedo. El listado decía, por ejemplo, que en el coche 24 a tal hora pasó tal cosa. En la empresa se empezaron a dar cuenta que había más cantidad de robos de lo que pensaban, y que la gente los ocultaba. Además, el robo es tan común que ya no se nombra, sólo cuando le parten la cabeza a alguien. Esto les molestó. Y lo echaron.

Les vamos a dejar copia de todos los robos que ocurren en las líneas, día a día, que no se denuncian. Por eso están echando a la gente. Además apuntan a tener trabajadores por $ 7.000; apuntan a romper lo que se llama "a igual trabajo, igual remuneración".

Cuando fuimos al PIT-CNT, no nos atendieron. Por separado sí, pero al cuerpo no. ¿Por qué? Porque hay un estatuto que marca las minorías. Le dijimos: "Pero nos están echando". Nosotros pensamos que lo que activó todo lo que está empezando a ocurrir ahora es que se "desmadró"; es que dijimos que ahora íbamos a la

huelga de hambre, a ocupar. Nos jugábamos todo, porque nos iban a echar a todos. En los próximos días los vamos a volver a visitar, anunciándoles más echados; no tengan la menor duda. Hay un poder muy grande ahí, que no lo toca nadie. Nosotros hasta fuimos amenazados telefónicamente. Llevaron los números ocultos a Jefatura, aparecieron los responsables, pero todo quedó en la nada. Estamos fritos; amenazados hasta físicamente. No estamos contando algo que no sea verdad. Es más, yo pienso que en setiembre no va a haber ni elecciones; le van a buscar la vuelta.

Nosotros no contamos para que se metan en la interna sino para que sepan cómo es.

CUTCSA se divide en quince o doce sectores y en todos los de abajo hay comité de base particulares; en todos ellos Cabildo Abierto ganó las elecciones. Por eso no hubo elecciones hace un año. Pero nos van echando. Por ejemplo, en mi sector éramos mayoría, ahora quedé yo solo.

No quiero robarles más tiempo, pero el tema de los asaltos y de lo que viven los trabajadores es más grave de lo que se cree

Estarán por sacar una ley que cuando maten a un trabajador no se pare más... Eso fue lo último que se dijo; yo qué sé.

Nosotros no calificamos la situación, pero la realidad es esa. Si quieren saber más, ustedes tienen cómo parar la oreja en los sectores. Pregúntenle a los trabajadores lo que está pasando. Los están echando. Acá hay compañeros que han echado por mucho menos. ¿Quién no va a echar a un trabajador que gana $ 18.000 para traer a uno que gana $ 7.000? No solamente eso; no se sindicaliza y trabaja a doblete a veces está hasta treinta y seis meses a prueba porque le dicen que no hay gente. El patrón se cansa de hacer treinta dobletes y manda al obrero, pero no viene porque está muerto el tipo; está enfermo. Entonces, le dicen: "¿Vas a seguir?" Si es un tipo que tiene un contrato a dieciocho años, un contrato a treinta y seis meses, va a seguir; no va a hacer trasbordo e irse para la casa. Va a trabajar hasta que lo maten, porque tiene la posibilidad de quedar efectivo. Yo lo comprendo al trabajador; no estoy en contra de él, pero está perjudicando a los demás. Es como si hubiera Diputados que ganaran $ 10 y otros $ 1:000.000. ¿A ustedes qué les parecería? El que gana $ 10 viene mal comido y no puede ni sentarse aquí a escuchar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia.

(Se retira de Sala la Agrupación Sindical Cabildo Abierto, pertenecientes a la UTC)

(Ingresa a Sala el Sindicato de Funcionarios de Fiscalías del Uruguay)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación del Sindicato de Funcionarios de Fiscalías del Uruguay, integrada por los señores Miguel Prando Presi, Luis Alberto Regueiras y César Ferreira Lemos.

Antes de comenzar quiero pedirles disculpas por el retraso tan grande que tenemos, de horas. Pero pensamos que cada delegación que viene acá tiene cifradas expectativas de que, por lo menos, se entienda su problemática. Por lo tanto, se han extendido las reuniones, y quizás tengamos como dijo el Diputado Díaz Argüello que variar el intervalo entre cada una de las delegaciones para no hacerlos esperar.

SEÑOR PRANDO.- En primer lugar, queremos agradecer que nos hayan atendido.

Queremos ponerlos al tanto de nuestra problemática y lo que está pasando en la Fiscalía de Corte.

Nosotros tenemos un problema que no atribuimos al Partido Nacional, al Partido Colorado ni al Frente Amplio, sino que se viene arrastrando desde tiempos inmemorables. No se olviden de que nosotros somos una parte de lo que antes era el Ministerio de Justicia. Actualmente, hemos logrado que intervinieran la Sección Servicios Administrativos; el Director estaba ocupando ese cargo desde hace más de treinta años y logramos que por lo menos se interviniera y se hiciera una auditoría, más allá de que la del año 2006 ya había sacado algunas conclusiones sobre ciertos alquileres que se estaban efectuando en forma no muy clara y la

compra de material informático incluido a cambio. Hay algún temita en el que no se ha llegado al fondo ya que el expediente estuvo perdido como tres años. Indudablemente, hay varias cosas atrás de esto.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Cuál fue el expediente que estuvo perdido?

SEÑOR PRANDO.- El expediente que comenzó con la auditoría interna sobre el alquiler de lugar donde están las Fiscalías penales. Con ese expediente hubo un "impasse" durante el cual se perdió y no se encontraba por ningún lado; fue cuando estaba la doctora Fajardo, quien lo pidió en varias oportunidades pero, misteriosamente, no aparecía. Ahora se está haciendo una investigación más general al respecto ya que durante el Gobierno pasado, debido a las tantas denuncias que habíamos hecho, se decidió intervenir la parte administrativa. Para nosotros esto tampoco es suficiente porque, si bien se interviene la parte administrativa, no se sabe bien qué se va a buscar. Nosotros tenemos documentación donde hacemos ver que hay problemas graves como, concretamente, el tráfico de influencias, porque hay cosas que no condicen con lo que tendría que ser.

Lo más importante para nosotros es la carencia de personal en la Fiscalía, mucho más, cuando se habla de un nuevo Código del Proceso Penal que, en la realidad, no se va a poder llevar a cabo, porque las Fiscalías en este momento están como decimos nosotros en peligro de extinción. Tenemos cinco Fiscalías en el interior con un funcionario solo. Esto es increíble. El otro día la Fiscalía de Young casi se quedó sin funcionario porque para llegar allí, la funcionaria tiene que vadear un arroyo que creció; la compañera cayó al agua y un paisano que iba a caballo la pudo sacar. La situación es angustiante. Chuy, Young, Colonia, Carmelo, Rosario tienen dos funcionarios; en la mayoría de las Fiscalías hay uno solo. Evidentemente, en Colonia, donde se trabaja en todas las materias ya no se puede seguir funcionando.

Les vamos a dejar un material informativo con los funcionarios que tenemos hoy y los que necesitaríamos, principalmente, en el interior, porque opinamos que en Montevideo hay que hacer una reestructura administrativa y de puestos ocupacionales. También tenemos esto que, al decir del Fiscal de Corte y de la interventora de Servicios Administrativos, sería el organigrama de la Fiscalía. Para nosotros es algo inentendible. Proponemos un nuevo organigrama, para lo cual estamos habilitados por el artículo 295 de la Ley Nº 18.172 de 2007 que faculta al Poder Ejecutivo a propuesta del Inciso 11, Ministerio de Educación y Cultura, a realizar reestructuras; específicamente, hay un artículo para la Fiscalía, que es el 297.

Les llamará la atención, ya que trabajamos con leyes, que en tres años no hayamos logrado sentarnos a discutir en serio con el Fiscal de Corte. Lo que no les va a llamar la atención es que en una oficina pública más, en una Unidad Ejecutora más, se desconozcan las leyes que se votaron a favor de los trabajadores. Se desconoce la ley de negociación colectiva en el sector público. Se desconoce todo. Podemos ir a hablar y nos dicen que sí, pero por atrás hacen otra cosa.

Ustedes dirán que todo esto significará un costo muy grande. Es cierto, un costo que en la Fiscalía de Corte, durante treinta años no se efectivizó y algún día se tendrá que realizar.

También traemos una propuesta que presentamos el Período pasado a través del señor Diputado Caram, de Artigas, conocedor de la realidad de la Aduana nacional.

SEÑOR FERREIRA.- Desde 2007 se empezó a hablar de la reforma del Código del Proceso Penal y el Estado dispuso que todos los Ministerios realizaran las reestructuras orgánicas y de los Incisos correspondientes.

El actual Gobierno aspira a que el nuevo Código del Proceso Penal esté funcionando antes de 2011 y que las estructuras estén a la par del nuevo sistema SIRO que también estará funcionando en ese momento. Por ello, mucho antes de 2007 los compañeros del sindicato empezaron a crear un nuevo organigrama para la Fiscalía, con un nuevo sistema escalafonario, nuevas jerarquías y más funcionarios a fin de que las Fiscalías puedan funcionar razonablemente bien. También se hablaba del nuevo Código del Proceso Penal que resulta que cambia totalmente el rol de la Fiscalía, porque lo que hace ahora se va a complementar con lo que hacen los Jueces. De esta forma, se modifica absolutamente el Ministerio Público y Fiscal y se lo equipara con los Ministerios Públicos de otros países, respecto a los cuales venimos muy atrasados. Pero esos dos sistemas van a requerir nuevos funcionarios que trabajen en forma full time, porque son ellos quienes tienen que

empezar a tomar declaraciones a los procesados en las audiencias. Vamos a requerir, además, una situación edilicia nueva para la Fiscalía, porque los predios no están acordes con esta nueva situación. El Fiscal de Corte está recorriendo el país, visitando las Fiscalías después de años en que no se hacía, recorriendo los edificios, conociendo a los funcionarios de cada una.

Esa preocupación que tiene hoy la Fiscalía de Corte la tiene el sindicato desde antes del año 2007, porque veíamos venir esta situación y sabíamos que las Fiscalías no tienen financiamiento para enfrentar esas nuevas responsabilidades. Es así que tenemos que articular los medios que tenemos los funcionarios de la Fiscalía; existe una columna de funcionarios, dentro del Ministerio Público y Fiscal, que actúa en expedientes, principalmente de Aduana, que es una materia poco atractiva para los Fiscales y para los Asesores Letrados. Entonces, por su propio conocimiento de años en esa función, sabían acerca de ella. Fíjense que la materia aduanera se da en la Universidad de la República, simplemente como una materia más y no con el interés que se debería abarcando los tiempos fiscales que vive el mundo entero. Entonces, cuando los abogados concursan en la Fiscalía Letrada e ingresan como asesores técnicos no tienen interés en la materia aduanera. Ni siquiera tienen el conocimiento que deberían respecto a ella. Decía que estos funcionarios son quienes vienen desde hace años realizando este servicio a la Fiscalía de Corte; estudian los expedientes, les hacen un seguimiento, resuelven sobre ellos y luego son vistos por los Fiscales. Es como un aporte o una ayuda.

Los Fiscales hoy en día tienen que encargarse de las audiencias penales, estar en los temas civiles, tienen miles de expedientes y no tienen tiempo. Quería dejar esto en claro porque nosotros veíamos en el régimen infraccional aduanero un medio de financiación al Ministerio Público y Fiscal.

Hicimos un proyecto que presentamos al doctor Bajac, Fiscal Nacional de Aduana, que es para nosotros una eminencia en la materia. Es uno de los Fiscales más viejos que tiene el Ministerio Público y Fiscal, es conocedor de la vida del Ministerio Público. Él revisó el proyecto, estuvo de acuerdo con él y le hizo alguna modificación.

Nosotros tenemos copia del proyecto, que les vamos a dejar, y es la esperanza del Ministerio Público y Fiscal para llegar a tiempo a estos cambios que se vienen. La ley infraccional que nosotros queremos modificar es la Nº 13.318 que refiere al contencioso aduanero y allí se especifica qué es contrabando y en qué casos una persona está cometiendo contrabando. Esta ley es la que nosotros llamamos, por costumbre, la ley madre infraccional aduanera, si bien el Código Aduanero es superior.

En la mencionada ley fue donde se hicieron varias reformas, modificaciones y redacciones posteriores.

Nosotros venimos estudiando profundamente el tema desde hace años, y lo presentamos al Poder Legislativo en el Período pasado justamente para que se pudiera empezar a estudiar. Sabíamos que no tenía posibilidades de que se aprobara, pero queríamos presentarlo porque sabíamos que se acortaban los tiempos.

Fue así que algunos compañeros le pidieron al Diputado Caram, de Artigas, que lo presentara. Nos pareció una manera rápida de que el proyecto pudiera estar en el Poder Legislativo. Y así fue. Lo discutimos con la bancada del Partido Colorado en la Legislatura pasada; ellos estuvieron de acuerdo con el proyecto. Luego lo repartimos entre legisladores del Frente Amplio y también del Partido Nacional y quedaron de analizarlo.

Pero resulta que estábamos en un Período complicado porque se estaba terminando el Presupuesto, los tiempos estaban acotados, se venían las elecciones y eso complicó un poco la situación. Ahora venimos de nuevo a reflotar el proyecto. Esta iniciativa consiste en modificar el primer inciso del artículo 254 de la Ley Nº 13.318, que se refiere al procedimiento de contrabando. Hay dos tipos de procedimiento: uno penal, donde se encuentra que la persona es responsable penalmente por un contrabando; y otro paralelo donde se encuentra que además hay una responsabilidad infraccional de la misma persona en el mismo acto. A veces coincide el proceso y a veces no. A veces solo se establece el delito penal y, a veces los Fiscales determinan que no hay interés penal en un proceso, pero sí infraccional. ¿Cuál es el proceso infraccional? Es aquel en el que la Fiscalía interviene. La Fiscalía es la responsable de proteger y de salvaguardar los intereses patrimoniales del Estado, y es por eso que como partes y actores en el proceso infraccional nosotros intervinimos en el proyecto.

El primer inciso del artículo 254 de la Ley Nº 13.318 establece que después de finalizado ese proceso de sumario infraccional, después de emitida la sentencia o resolución como se llama en Aduana se aplica una multa al infractor. Es como una penalidad económica al infractor. Actualmente, la ley establece un 20% sobre

el valor comercial de la mercadería que se trató de pasar o que se pasó en contrabando. Nosotros pretendemos que se suba ese porcentaje a un 25%, es decir, que ese 5% excedente pueda ser absorbido por la Fiscalía de Corte y Procuraduría General de la Nación. A su vez, Rentas Generales continuaría percibiendo los rubros normales. El único damnificado, por así decirlo, sería el infractor, el delincuente, que en vez de pagar el 20% pasaría a pagar el 25% en todos los montos. Es decir que si se contrabandean $ 1.000, en vez de pagar $ 200 de multa, pagará $ 250; $ 50 serían para la Fiscalía de Corte. Eso es lo que dice la primera modificativa de este proyecto de ley.

Luego, en muchos casos se da que la sentencia no se cumple, porque cuando recaen las multas y tributos sobre el infractor, resulta que a veces este es insolvente, no los puede pagar: por algo se dedica al contrabando. No tiene bienes a su nombre, así que rematar tampoco tiene sentido. A veces se usa precisamente la insolvencia como estrategia y cuando culmina el proceso el Estado no gana nada. De ahí que planteamos modificar el artículo 162 de la Ley Nº 16.320 porque el Estado tiene que buscar una manera de recaudar todo lo perdido. Por eso se establece que los funcionarios denunciantes paguen los tributos cuando se le adjudique la mercadería, después de terminado el proceso infraccional. Se establece que si los funcionarios se hacen cargo de los impuestos, también deben hacerse cargo de la mercadería; se quedan con la mercadería. Para levantarla, tienen que pagar los tributos. Pero la ley también establece que ellos se benefician con pagar solo el 50% de los impuestos. En tal sentido, nosotros queremos que se pase a un 45% y que el 5% restante se derive a la Fiscalía de Corte. Esto en el caso de que no se articule el primer inciso del artículo 254; en ese caso, pasaríamos al artículo 162 de la Ley Nº 16.320.

Pero ¿qué pasa acá? Resulta que para este 50% de exoneración que reciben los funcionarios aduaneros hay diversos criterios, porque cada Fiscal aplica el suyo debido a que la ley no es clara. La norma establece que el funcionario aduanero puede recibir hasta un 50% de exoneración de impuestos, pero no especifica sobre qué monto. Hay Fiscales que dan la exoneración del 50% sobre el total de lo que debería pagar el infractor por los tributos o impuestos. Hay Fiscales que hablan de un tributo referido y, por lo tanto, se les da el 50% del IMADUNI. Algunos Fiscales dicen que el IVA es un impuesto nacional y que la Fiscalía no tiene potestad para exonerarlo. Por lo tanto, se saca el IVA y se aplica el 50% sobre el resto.

Si se nos pudiese habilitar este 5% para las Fiscalías de Corte, entendemos que los Fiscales deberían aunar criterios en cuanto a qué exonerar y cuánto. Estos son detalles que vienen manejando desde hace tiempo los funcionarios de la Fiscalía porque hay criterios diferentes.

También pretendemos que se modifique el artículo 160 de la Ley Nº 16.320. Esto es para los casos en que la mercadería haya sido comercializada. ¿Qué quiere decir? Me refiero a cuando el Fiscal dispone que la mercadería sea rematada antes de que termine el proceso o cuando dispone que se haga una venta directa, con oferentes sobre dicha mercadería. En tal caso, la distribución es totalmente diferente. Dice que se destine el 20% a fondos creados por diferentes artículos que en definitiva van a la Aduana. Se establece que el 50% debería ir para los funcionarios que incautaron la mercadería; allí ya tenemos un 70% de lo que se ganó o de lo que se recaudó en esa comercialización o venta directa. El resto, supuestamente, iría para Rentas Generales. Pero es una suposición porque acá dice que no debe ser inferior al 50%, posibilitando de que sea más para los funcionarios aduaneros. Aquí también vemos un criterio de los Fiscales en cuanto a la condena o, en todo caso, de los receptores.

Pretendemos que en este artículo, un 15% de esa comercialización vaya para la Fiscalía de Corte.

Los casos de estos tres primeros artículos son aislados: no se junta ningún porcentaje; pasa una cosa u otra en el expediente. Se condena por un 15% o por un 5%; eso dependerá de cada caso y de cómo termine el proceso.

Por otra parte, la ley infraccional establece que el contrabando es una cosa y la defraudación es otra, y la diferencia es otra. Son tres delitos distintos dentro del infraccional aduanero. En el artículo 4º pretendemos que por medio de los artículos 246, 251 y 256 de la Ley Nº 13.318, la Fiscalía pueda hacerse de un porcentaje. En el artículo 246 se establece un 5% y en el 256, un 15%. ¿Qué quiere decir esto? Que cuando haya diferencia en la defraudación, la Fiscalía pueda hacerse de un 5% y que cuando se encuentre mercadería por parte de la Policía o un particular artículo 256 y no haya un responsable, la Fiscalía pueda recibir un 15% de esa comercialización.

Estos artículos no se eligieron por el antojo de los funcionarios de la Fiscalía, sino el reflejo de otros países que aplican la misma situación. Hay países en donde los Ministerios Públicos se quedan con todos los porcentajes de incautación y la Fiscalía pide lo mínimo para poder subsistir.

Hace poco hablamos con el Fiscal y nos decía que no había más rubros. El funcionamiento de la Fiscalía está cambiando y no se acompaña el presupuesto. Pero el gran tema para nosotros es la reestructura y la reforma del Código del Proceso Penal. Si no se prevé algo, será el derrumbe de las Fiscalías. No venimos a plantear un problema sino una solución.

Con todos esos porcentajes no se afecta en nada el salario o el porcentaje que va para los funcionarios de Aduana porque tienen los sueldos topeados. De esa forma, no importa si es un 50%, un 55% o un 70% lo que vaya para ellos porque, en definitiva, no lo van a recibir. Algunos son porcentajes ficticios para ellos; a nosotros nos viene bien.

En este proyecto de ley también establecemos a nuestro criterio cómo se deberían repartir los porcentajes recibidos por la Fiscalía.

El artículo 5º de este proyecto de ley establece que el 70% de lo percibido se distribuirá entre los funcionarios de la Fiscalía. Nuestra agremiación incluye a los Fiscales y a los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, de la Fiscalía Letrada del Gobierno de Primer y Segundo Turno y de la Procuraduría de lo Contencioso Administrativo. Hablamos de tres Unidades Ejecutoras diferentes. Esta distribución solventaría las equiparaciones salariales de la nueva reestructura; me refiero a las equidades salariales que el Gobierno quiere que empiecen a funcionar. También habría un incentivo para los funcionarios y para las columnas de funcionarios dentro del Ministerio Público que prestan ese servicio indispensable a las Fiscalías y que las sostienen con su capacidad idónea y técnica desde hace muchísimos años.

Por otra parte, habría un 10% destinado para la formación de un fondo para el fortalecimiento operativo de la Fiscalías Letradas nacionales y departamentales. Por ejemplo, las Fiscalías departamentales ni siquiera cuentan con biblioteca y toda la información se obtiene de Internet porque no hay libros. Cuando necesitamos resolver un caso recurrimos a la Internet; si no hay acceso a Internet, mala suerte. |Los fiscales tienen que pelear con escritorios de abogacía: cinco, seis, siete, diez abogados. Lo hablamos con el doctor Bajak, que resuelve expedientes de US$ 1:000.000 y tiene que pelear con cinco, seis, diez o quince abogados teniendo otros casos que resolver, y no existe biblioteca. La jurisprudencia nacional en derecho infraccionario es muy pobre; hay poca gente que escribe libros sobre derecho infraccional sobre Aduana. Entonces, queremos crear dentro del Ministerio Público una cultura, queremos revivir el interés de los fiscales sobre el tema infraccional aduanero, porque quedamos para atrás. Estamos luchando contra el contrabando y puedo garantizarles que estamos perdiendo.

En el año 2007, cuando empezamos a recorrer el país y a explicarles a los fiscales acerca de este proyecto, que habría incentivos para las fiscalías, coincidentemente se resolvieron más casos de contrabando que en años anteriores e, inclusive, que ahora.

Cuando dialogamos con los fiscales sobre el proyecto y los incentivos, increíblemente se incrementó la recaudación del Estado. En el año 2004 pasamos de US$ 3:327.000 a US$ 25:000.000; el año pasado cerramos con US$ 4:000.000 de recaudación. Esto refleja que si no hay interés, no hay rendimiento. El Estado está dejando de recaudar; cuando el Director de Aduanas se jacta de lo mucho que recauda, ese no es el quid de la cuestión; el quid de la cuestión es lo que se deja de recaudar, lo que no se está recaudando a raíz de un Ministerio Público que se cae a pedazos. Y es tradición que tienen los funcionarios de la fiscalía: un Ministerio Público que se cae a pedazos, donde se realizan funciones que no nos corresponden, trabajando en situaciones donde tenemos que bajar material de Internet para dárselo a los fiscales a fin de que cumplan su trabajo.

Los nuevos técnicos que ingresan a la Fiscalía no tienen el menor interés en derecho infraccional, se dedican a lo civil y luego van aprendiendo lo penal, lo infraccional queda para lo último.

El Estado podría recaudar; esto es una rueda que si se engrasa, gira más rápido y hay mejor y mayor recaudación.

Venimos a solucionar un problema no solo con la Fiscalía, pensamos que para todo el circuito de lucha contra el contrabando. El Estado y Rentas Generales verá cómo funcionará esto; lo tenemos en las estadísticas. El incentivo dado por el impulso en el 2006, 2007 y 2008 no tuvo nada que ver con la historia de este país en recaudación. Hablamos de US$ 2:000.000 o US$ 3:000.000 y ahora US$ 4:000.000, cuando en ese período, cuando estuvimos peleando este proyecto, era de US$ 12:000.000, US$ 22:000.000, US$ 25:000.000 anuales de recaudación en procedimiento. No es que se hayan hecho esos procedimientos sino que se culminaron, llegaron a su fin. Hay expedientes aduaneros que pueden llevar años, cuando la ley dice que tienen que terminar en ciento veinte días, pero no se cumple porque en la realidad es imposible. Entonces llevan uno, dos o tres años y ahí es donde se diluyen los procesos. Muchas veces la Fiscalía desiste y se va la plata.

Mi función solamente era explicarles el espíritu de este proyecto de ley, por qué lo estamos presentando, de dónde viene la financiación y para qué va a servir.

SEÑOR PRANDO.- Voy a ser más práctico. Soy canario de Canelones y me costó un montón entender el tema; fui más práctico y me puse a ver las cosas como son.

Nosotros no tenemos gente. Cuando el compañero habla de incentivos a mí la palabra no me gusta mucho. El incentivo que él habla que le va a corresponder a la Fiscalía es justamente la parte esa de su porcentaje para que ella la distribuya y se pueda hacer un fondo no solo para agrandar las bibliotecas como dice el compañero, sino contratar hoy no se puede un contador para que efectivamente apoye al fiscal para llevar adelante la terminación del juicio y su investigación.

Actualmente, aunque les parezca mentira, hay expedientes que duermen en los rincones; pasa el tiempo, el delito deja de existir, la mercadería se pierde, los autos quedan en la Aduana, se pudren, ya no tiene más sentido seguir adelante con el procedimiento. Ustedes lo saben mejor que nosotros: hay quince o veinte coches tirados cuando de repente nosotros estamos alquilando una camioneta para llevar expedientes.

SEÑOR FERREIRA.- En Artigas, en el patio de la Seccional 3º de Policía, tuvimos trescientos vehículos tirados que se pudrieron, no sirvieron para nada.

SEÑOR PRANDO.- Estamos hablando de vehículos costosos.

Entonces, si los procedimientos se limitan a menor tiempo y se terminan antes nos favorecemos todos. El Estado va a recaudar mucho más, nosotros vamos a tener alguna plata que es necesaria para funcionar. No se olviden que tenemos hasta una denuncia hecha por usar software trucho; estamos hablando de las fiscalías. Hace un tiempo atrás un fiscal, al colocar Internet, descubrió que la Fiscalía usaba software trucho. Entonces, estamos muy complicados. Nuestro sindicato trajo cuarenta computadoras de Noruega para crear una sala de capacitación porque el gran problema que tenemos es que ya estamos todos viejos, la mayoría tenemos nuestras mañas, muchos no queremos usar las máquinas de escribir porque no se adaptan a la computadora. Entonces, nosotros trajimos cuarenta máquinas y las tenemos tiradas porque no hay lugar para una sala de capacitación.

Queremos colaborar para hacer las cosas mejor porque nos favorecemos todos, es lógico. Ustedes dirán: "Acá hay un engaño, acá hay una trampa, por algo quieren que esta ley salga, porque se van a llevar la plata". Sí; por supuesto que sí. Lo que queremos es equiparar salarios, no pedir al Poder Ejecutivo o a Rentas Generales, sino tener la plata para equiparar los salarios. Actualmente, somos doscientos setenta funcionarios y tenemos doscientos setenta sueldos completamente diferentes, el mal de la Administración pública. Nosotros tenemos una solución a mano no solo para tres Unidades Ejecutoras sino para el Estado. Es una idea, una forma de ser prácticos.

No podemos seguir funcionando con fiscalías que tengan carteles de "Disculpe la molestia, nos demoramos porque no tenemos gente". Con un expediente, cuando hay una libertad de por medio, la libertad es más que sagrada y el expediente tiene que llegar a término. A veces se demoran porque no tenemos quién los lleve al Juzgado. Es una situación lamentable la que vive el Ministerio Público y no encontramos solución al tema.

Quisiéramos hablar más con el Fiscal de Corte ya que algunas veces nos hemos sentado a conversar y hemos llegado a acuerdos que después no se cumplieron, no de nuestra parte, porque no estamos para mandar sino

para contribuir, para que el servicio se haga mejor; el que tiene que mandar es él, las resoluciones las tiene que tomar él, el jerarca es él, no queremos cogobernar, pero sí colaborar para que se brinde un mejor servicio. Nada más.

SEÑOR FERREIRA.- Pretendemos que un 20% de lo recaudado sea destinado al fortalecimiento tecnológico de toda la Unidad Ejecutora, Fiscalía y Corte la que presentará anualmente un plan de proyectos de inversión. Que todos los años, antes de gastar ese porcentaje, este proyecto de inversión debe ser aprobado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y por el Ministerio de Economía y Finanzas. También es tecnológico, porque pretendemos que la Fiscalía avance y no quede para atrás. Todavía estamos usando sistemas con libros y cuadernos. Es inaudito. Si se nos pierde un libro, perdemos la información. Si bien tenemos computadoras que compramos hace poco, para hacerlo tuvimos que delinquir porque tuvimos que comprar "software" piratas ya que nuestra economía no nos da.

SEÑOR PRANDO.- Como dijo el Fiscal de San José, es muy difícil entablar un proceso contra una persona que está vendiendo un "dvd" trucho en la calle cuando le dice: "¿Cómo me vas a procesar a mí, si tú también estás trabajando con un 'software' trucho?

SEÑOR FERREIRA.- Es difícil en poco tiempo explicar todo lo que está sucediendo en la Fiscalía de Corte. Pero, a veces, la sociedad no tiene idea de que existe el Ministerio Público y Fiscal. Es un Ministerio Público que está dentro de otro Ministerio, que es el de Educación y Cultura. Estamos embretados allí. Solo tenemos el nombre de Ministerio Público y Fiscal. Son dos Ministerios: el Público y el Fiscal; el Público, cundo actúa en los Tribunales y el Fiscal, cuando tiene que cobrar los intereses patrimoniales del Estado. Es ahí el gran tema ético de la Fiscalía: ¿cómo hacer para que los Fiscales defiendan imparcialmente los intereses de todos, cuando también tiene que proteger los intereses del Estado e intentar cobrar a toda costa lo que se debe al Estado? Es un tema ético complicado que, además, se ha discutido en los Congresos de los funcionarios de Aduanas. Cuando le planteamos el proyecto al sindicato de Aduanas, estuvieron de acuerdo porque entienden que es la única solución y porque conocen los problemas que vive este Instituto Público y Fiscal.

SEÑOR PRANDO.- Nuestra intención es advertir la situación por la cual atraviesa el Ministerio Público y Fiscal.

Hace un rato, afuera, estaba la prensa. Se interesó por los problemas planteados en "James" y el Hospital Italiano. A nadie le interesa la Fiscalía. Está bien. Somos feos. Ni mis hijas me miran en la televisión. Pero ustedes, que son la parte política, tengan en cuenta que si hoy o mañana quieren votar un Código nuevo, deben contemplar a los funcionarios. Además, deben tener en cuenta que, hoy en día, la Fiscalía no tiene locales, no tiene funcionarios, no tiene nada. Lo que estamos haciendo es dar una alerta. No estamos haciendo paros; no estamos en conflicto porque, en definitiva, perder plata, para tener más funcionarios, para poder trabajar mejor, con todo respeto, esa tarea es de ustedes, no nuestra. Nosotros no vamos a hacer perder jornales a los compañeros para tener más compañeros para trabajar mejor.

SEÑOR VIDALÍN.- Agradecemos la información proporcionada que nos va a servir mucho cuando tratemos la modificación del Código Penal. Son elementos que como Representantes Nacionales debemos tener en cuenta. No solo se trata del estudio o la modificación de las leyes, sino de implementar los mecanismos para que se puedan aplicar. Han sido muy ilustrativos y hemos crecido mucho con vuestra exposición.

SEÑOR PRANDO.- Ante el problema planteado, intentamos dar una posible solución y ustedes evaluarán si sirve o no.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes plantearon algo que es específico de esta Comisión y que es el desconocimiento de la negociación colectiva. ¿Qué ámbitos reales o formales están teniendo de negociación colectiva?

SEÑOR PRANDO.- Voy a ser muy claro en este tema. Hemos pedido una tripartita en el Ministerio de Educación y Cultura hace más o menos tres años. Pero tenemos el gran inconveniente de que el Fiscal de Corte no asiste y delega en otras personas, que no tienen poder de decisión como para dialogar ni entendernos sobre situaciones que luego llegan a la Fiscalía de Corte y no corren. Así tenemos que volver una y otra vez a los mismos temas.

Hoy teníamos planteada una reunión que por suerte se suspendió a la hora 15 y 30 en el Ministerio de Educación y Cultura y el señor Ministro pidió al Fiscal de Corte que concurriera personalmente. Eso es lo que queremos nosotros: dialogar con nuestro jerarca y no con intermediarios. Queremos decirle que tenemos algún material en el que hacemos alguna denuncia grave sobre situaciones en las que no se ha intervenido como pretende el sindicato. El faltante de plata es un tema fundamental. Nos enteramos hace poco, luego de hacer una denuncia en el año 2005 sobre la mala liquidación del IRPF, que efectivamente el sindicato tenía razón: se estaba liquidando mal el IRPF. Sin embargo, hasta una contadora del Ministerio de Educación y Cultura nos trató de locos porque dijo: "¿Cómo ustedes nos van a decir a nosotros lo que estamos haciendo?" Y sí, lo que están haciendo, está mal. ¿Cuál es el tema? Yo fui al liceo, pero no hice facultad; hice hasta segundo nada más. Pero dos más dos son cuatro en cualquier lado. Si me dicen que tengo $ 10 para repartir en diez cuotas y me gasto $ 5, no me va a dar para llegar a la décima cuota. Es lógico. Tenemos documentación que dice que se llegó; que se gastó la plata antes y se llegó igual. ¿Cómo es el tema? Hay unas cuantas cosas irregulares.

Reitero que como trabajador, lo que quiero es sentarme siempre a discutir con el patrón

Pero no tenemos el diálogo que el sindicato pretende con el señor Fiscal de Corte.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me parece que esta Comisión podría plantear la preocupación al Ministerio de Educación y Cultura de la necesidad de establecer ámbitos permanentes de negociación en los que participen la Fiscalía de Corte, el Ministerio y los trabajadores, a través de la negociación colectiva, que es lo que se le ha asignado al conjunto de los trabajadores uruguayos y más que eso: que los trabajadores uruguayos han ganado a lo largo de la historia.

SEÑOR PRANDO.- Sabemos que el señor Ministro está tomando cartas en el asunto porque tuvo esa conversación para que se haga cargo personalmente el Fiscal de Corte.

SEÑOR PRESIDENTE.- En la medida en que se mencionó, creo que la Comisión no puede hacerse la distraída. Se planteó un tema que constituye un delito, que es el tráfico de influencias. Eso está tipificado como delito. ¿Han hecho las denuncias a la Justicia?

SEÑOR REGUEIRA.- No hicimos las denuncias a la Justicia. Todo esto se ha conversado en una tripartita durante el año pasado. Nosotros llevamos una documentación que mostramos al Fiscal y a la gente que estaba actuando en ese momento. No presentamos la totalidad de las denuncias que teníamos; solo mostramos un par. Eso generó que se retirara el Director General; que se fuera la Subdirectora; que se interviniera la parte administrativa y que se pusiera una auditoría que hace ocho meses está trabajando.

Además, tampoco respetan la ley de derecho a la información. Nosotros estamos pidiendo informaciones a la Directora y al Fiscal sobre cuál era la información en el momento en que la intervino y cómo está hoy. Tampoco hemos tenido respuesta a eso. La comunicación con ellos se está achicando cada vez más.

Podemos hablar de cientos de delitos como el que se está denunciando. Por ejemplo, los gastos, sobre lo que no hablamos en la tripartita anterior y que íbamos a tratar en esta ocasión. A esta altura del año ya se gastaron la plata. Alguien tiene que decir por qué se gastaron la plata. Yo ya lo tengo claro, trabajé en la parte de sueldos en Fiscalía y conozco cómo es el tema.

Con este nuevo proyecto no solamente se puede beneficiar todo lo que ya han dicho los compañeros, sino también todo el andamiaje de la Fiscalía en general. Va a ser diferente.

SEÑOR PRANDO.- Voy a contestar más directamente a la pregunta que se nos hizo. No se realizó una denuncia penal porque el Ministerio de Educación y Cultura tomó las medidas, a nuestro entender, más aconsejables, como son la investigación e intervención administrativa. Por lo tanto, cuando culmine el trámite se dirá si hubo dolo o no. Como sindicato no vamos a caer en el delito de hacer una denuncia que después no podemos sustentar. Nosotros denunciamos al Ministerio y este tomó las medidas. Inclusive, por lo que sabemos, se tomaron más arriba. O sea que alguna sospecha hay; alguien más tuvo la misma sospecha que nosotros. Por algo se están tomando esas medidas. La intervención comenzó en octubre o noviembre del año pasado y todavía se sigue trabajando. Estamos expectantes, esperando ver qué es lo que se resuelve.

Les agradecemos que nos hayan escuchado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la visita.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato de Funcionarios de Fiscalía del Uruguay)

—— Señores Diputados: hay varias cosas por resolver; voy a hacer algunas propuestas.

Con respecto a la Agrupación Cabildo Abierto se propuso invitar al sindicato y a la empresa. Yo diría que hay que hacer las dos invitaciones.

En cuanto a la extensión del seguro de paro de los trabajadores de DANCOTEX S.A se planteó una minuta de aspiración que la Cámara de Representantes derivó a la Comisión. Propongo que la Comisión apruebe la realización de esa minuta y que la eleve a la Cámara. Vamos a necesitar un informe; pediría que el señor Diputado Tierno lo haga.

Hago planteos en general y abro el uso de la palabra para que todos los Diputado opinen.

Hay varios proyectos que se desarchivaron y algunos temas que nos planteamos abordar.

Yo planteo que a la vez que recibimos delegaciones y se ve cómo se constituye la agenda para las primeras sesiones que según acordamos, a partir del mes de julio, van a ser martes y miércoles a las 10 de la mañana tratemos algunos proyectos y temas. Por ejemplo, el relativo a la omisión de pagos de salarios en los plazos legales, que viene de la Legislatura anterior y fue presentado por varios Legisladores.

El señor Diputado Delgado, el martes, nos planteaba tratar el proyecto relativo a la cobertura de salud para titulares de empresas unipersonales. Se refiere a las dificultades que implica para el titular de una unipersonal tener más de un dependiente, ya que pierde el derecho a la cobertura mutual. Me parece que deberíamos incluir en el orden del día el proyecto del Diputado Delgado, que fue desarchivado, para comenzar a tratarlo.

Cuando vinieron el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Subsecretario acordamos avanzar en eso estábamos de acuerdo la Presidencia, el señor Diputado Iturralde Viñas y otros Diputados en la legislación laboral penal, poniéndola en concordancia con la de España, Italia e Inglaterra. Inclusive, el señor Diputado Iturralde Viñas planteó que cuando él estuvo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se habían previsto algunos accidentes y que hubo incumplimiento por parte de las empresas. Propongo incluir este tema porque tenemos intención de aportar un anteproyecto, una idea, para discutir en la Comisión.

En principio propondría tratar estos temas y cursar las invitaciones a que hacía referencia.

SEÑOR TIERNO.- Estoy de acuerdo con lo planteado por el señor Presidente, pero también propongo que se traten dos proyecto más que han sido desarchivados y están en la Comisión. Son los relativos a los trabajadores que realizan tareas a la intemperie y a las horas extras de los trabajadores rurales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos de acuerdo en la designación que hicimos hoy del trabajo sobre la Cooperativa de Trabajo Artiguista Bolivariana que van a realizar en forma conjunta los señores Diputado Vidalín y Olivera. Acá hay un anexo del planteamiento.

Yo hoy no lo dije en forma específica pero quisiera saber si es compartida la idea de ir responsabilizándonos cada uno de nosotros de diferentes temas, de modo de ir dando respuesta y hacer un trabajo de equipo.

Acá sabemos que mantenemos diferencias sobre una serie de temas; eso está claro. Pero también dijimos que debemos trabajar en equipo. Nos parece que sería importante para dar respuesta a la gente, y también decirles cuando no tenemos respuesta.

SEÑOR TIERNO.- ¿Quedó establecida para el 22 de julio la visita a Colonia?

SEÑOR PRESIDENTE.- Si hay acuerdo sería el 22 de julio.

SEÑOR TIERNO.- ¿La visita a Durazno la dejamos para la última semana de julio? ¿Puede ser el 25 o 26 de julio?

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos a la espera de una propuesta concreta.

SEÑOR TIERNO.- La confirmaremos en la próxima sesión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la minuta de comunicación relativa a los ex trabajadores de DANCOTEX S.A.

(Se vota)

—— Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se levanta la reunión.